Comisión de
Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 203 de 2010

Versión Taquigráfica N° 122 de 2010

TRABAJADORES DE LA EMPRESA METALÚRGICA Y PISTONES S.A.

Extensión del seguro por desempleo
ver exposición

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ver exposición

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE INAVI
ver exposición

TRABAJADORES DE LA CURTIEMBRE KINDALE S.A.
ver exposición

Delegaciones

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 14 de julio de 2010

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Carlos Coitiño (ad hoc).

MIEMBROS: Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

DELEGADOS DE SECTOR: Señores Representantes Oscar Groba y Jorge Pozzi.

ASISTEN: Señores Representantes José Andrés Arocena y Graciela Matiauda Espino.

INVITADOS: Por la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social, señores Juan Bertoni, Presidente; Víctor Olmos, Secretario de Relaciones y señora Susana Zapirain, Secretaria General.

Por la Asociación de Funcionarios de INAVI, señores Giordano Orcoyen, Presidente; Rodolfo Guzmán, Secretario de Prensa y Propaganda; Ernest Zelco, Secretario de

Organización; Juan Balado, Dirigente; Mario Vero, Organización; y señoras Rossana Curbelo, Isabella Boniatti, Secretaria; Bettina Berzola, Tesorera y Laura Nervi, asesora técnica.

Por los trabajadores de la curtiembre Kindale, señores Wilman Gironella, Secretario; Ricardo Pérez y Hugo Castro.

SEÑOR PRESIDENTE (ad hoc) (Coitiño).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Como primer punto del orden del día figura la designación del Vicepresidente, asunto que conlleva una serie de procesos interpartidarios. Sería conveniente en la próxima sesión concretar la designación, que seguramente se hará conforme a los acuerdos que definió la Cámara.

Por lo tanto, este punto queda postergado para la próxima sesión.

El segundo punto tiene que ver con el régimen de trabajo. Algunas sesiones se han suspendido por distintas razones, y por ello quedaron pendientes entrevistas con algunas delegaciones. Por lo tanto, proponemos que en el punto del orden del día "Asuntos varios" se incorpore la iniciativa de extensión del seguro de desempleo que envía el Poder Ejecutivo para la empresa Metalúrgica y Pistones S.A, fundamentada en el repartido correspondiente, y la situación que tiene que ver con la fábrica Tecnoluce S.A, que lleva setenta días ocupada sin avanzar, a pesar de los esfuerzos de la Comisión. En ese sentido, queremos formular una propuesta para destrabar esta situación.

Por último, debemos recordar que, conforme con el programa que la Comisión acordó, el jueves 22 de julio a la hora 6 y 45 concurriremos a Colonia, ocasión en la que se ha invitado a los Representantes por el departamento. Esperamos que esta primera experiencia fuera de Montevideo sea productiva.

Entonces, mañana la Comisión sesiona para recibir delegaciones y el martes en sesión extraordinaria, y en ese sentido se confeccionarán los órdenes del día que incluirán todos los asuntos que se habían acordado.

(Ingresan a Sala representantes de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social, ATSS)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir a la señora Susana Alexandra Zapirain González, Secretaria General, y a los señores Juan Adolfo Bertoni Steinhardt, Presidente, y Víctor Gabriel Olmos Aguilar, Secretario de Relaciones.

SEÑOR BERTONI.- En realidad, venimos a pedir ayuda a la Comisión. Hace unos quince días que nos declaramos en conflicto, por los siguientes problemas.

Este año tenemos dos presupuestos. El año pasado, por ser año electoral, no hubo presupuesto en el Banco de Previsión Social, por lo que empezará a regir el presupuesto de 2010 y, posteriormente, el de 2011. Como se sabe, en ambos casos el plazo vence el 31 de julio.

Como ha sido regla en los primeros años de Gobierno, en el presupuesto de 2010 no habrá grandes mejoras salariales sino que se regularizarán cargos. Planteamos la regularización de los contratos, en principio, de cincuenta y nueve compañeras y compañeros de la salud, mayoritariamente mujeres, aunque hay varones, que hace tres, cuatro, cinco o seis años están en una situación verdaderamente irregular en sus contratos de trabajo. Por ejemplo, las compañeras que quedan embarazadas no tienen derecho a licencia por maternidad y, si se enferman, tampoco. Esto en algunos ámbitos internacionales se llama "contratos basura".

Después de varias discusiones con el Directorio, en el presupuesto de 2010 aparece un artículo que crea sesenta cargos para el área de la salud. Quedan pendientes de regularización los contratos de alrededor de treinta y dos compañeras y compañeros, pero la diferencia que tenemos en este momento es que el Directorio propone llenar esos cargos mediante concurso, ponderando de algún modo la actuación de quienes han estado trabajando en el Banco de Previsión Social. En nuestra opinión, no correspondería el concurso porque se trata

de compañeras y compañeros que cuando ingresaron, por distintos regímenes, lo hicieron por concurso, que luego fueron calificados por distintas jerarquías y los trescientos sesenta y cinco días del año cumplen una función y cubriendo un cargo estructural. Me parece que no hay que analizar esta situación como un ingreso, sino como una verdadera regularización de una situación irregular.

Por su parte, en cuanto al presupuesto de 2011, hemos hecho una propuesta. Nuestra pérdida salarial en 2004 era del 24,5% y en 2009 la masa salarial invertida en nuestros sueldos fue un 25% menos que la invertida en 1999. A pesar de que, como señala el Directorio, en el período 2005-2009 hubo algunos puntos de recuperación, aún estamos muy lejos de llegar al nivel del salario real que teníamos en 1999.

Probablemente, los integrantes de la Comisión piensen, como buena parte de la población, que estamos entre los organismos mejor remunerados. Lamentablemente, eso dejó de ser así. En 1992 y 1993, cuando presidía el Directorio el doctor Saldain y lo integraban, como representantes sociales, los señores Ernesto Murro, Luis Colotuzzo y Héctor Da Prá, hicimos una importante reestructura salarial que nos permitió, por unos años, quedar entre los diez o doce organismos mejor remunerados. Actualmente, comparando los niveles con otros organismos y empresas del Estado, estamos en último lugar, lo que ha sido reconocido públicamente por el propio señor Ernesto Murro y por el Director Galli.

En cuanto a la propuesta salarial de 2011 coincidimos en el diagnóstico. Existe carencia de personal. Es sabido que todas las reformas importantes del Gobierno anterior pasaron por el Banco de Previsión Social, es decir, Plan de Emergencia, Plan de Equidad, Reforma Tributaria, FONASA. Se anuncia que el Plan de Emergencia de la Vivienda en el nuevo Gobierno también pasaría por el Banco de Previsión Social, o sea que con menos gente en muchos lugares hemos hecho mucho más trabajo, además del que siempre hemos realizado por ser funcionarios del Banco de Previsión Social, como liquidar jubilaciones, pensiones, atender a las madres y a los hijos de los trabajadores en los centros de Asignaciones Familiares, Sanatorio Canzani, etcétera.

Respecto al presupuesto para el año 2011se ha formado un ámbito técnico bipartito que aceptó analizar la propuesta que nosotros presentamos y se ha avanzado, pero estamos a dieciséis días de que venza el plazo constitucional en realidad tenemos menos tiempo, porque alrededor del 24 o 25 tendría que estar acordado el presupuesto 2011 y aunque el Directorio nos manifestó su voluntad de mejorar la escala salarial, con preocupación vemos que, por lo menos hasta ayer, no había definiciones del Poder Ejecutivo en cuanto a qué criterios debe tener el Directorio para la realización del presupuesto 2011.

Resumiendo, entonces, estos son los dos grandes aspectos del conflicto. Ayer iniciábamos un paro por setenta y dos horas que tuvo la siguiente característica: felizmente para nosotros, tal vez haya sido el paro más grande de la historia, porque por primera vez se cerraron sucursales y agencias del interior que nunca habíamos logrado cerrar. Además, se hizo una asamblea de casi mil compañeros en el Platense. Hay que tener en cuenta dos aspectos importantes: uno, que hoy nos recibe esta Comisión de Legislación del Trabajo, asignándole la importancia que corresponde, y otro, que en el día de mañana, ante el pedido de entrevista al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, este encomendó al Director Nacional de Trabajo, señor Luis Romero, que nos recibiera. Nos pareció que ante estas dos instancias que son importantes para acercar las posiciones en la negociación, lo mejor era no aplicar el paro de cuarenta y ocho horas previsto para hoy y mañana es decir, se suspendieron esas medidas y por el resto de la semana no vamos a llevar adelante ningún tipo de medidas. Se mantuvo la facultad del Consejo Directivo de aplicar el paro de cuarenta y ocho horas que se suspendió y algún otro tipo de medidas de corte sorpresivo, breve, jornadas de ruido, etcétera, que esperamos no tener que llevar adelante, porque nos parece que realmente estamos cerca de una solución. Muchas veces señalo que la mayoría de los integrantes del Directorio han sido dirigentes sindicales los conocemos a todos y quien no lo ha sido fue dirigente gremial, como la contadora Elvira Domínguez, o la actual Vicepresidenta María del Rosario Oiz, ex abogada de la ATSS. Cuando señalamos esto no es con el ánimo de denostar el pasado de estas personas, sino más bien un reconocimiento de lo que han sido sus trayectorias. Nos cuesta creer que en aspectos tan sencillos, como puede ser la regularización de contratos notoriamente irregulares, no nos terminemos de poner de acuerdo.

Entregamos a la Comisión un borrador de las resoluciones de la asamblea. Espero haber sido claro.

SEÑOR OLMOS.- Me compete hacerles conocer cuál es nuestra propuesta en lo que tiene que ver con salario y normas presupuestales para el período 2011. El compañero Bertoni ya estableció el planteo

para 2010 sobre las regularizaciones, etcétera, por lo que me voy a abocar a la reestructura de gestión y mejora salarial y presupuestal.

El objetivo que hemos propuesto al Directorio es más que nada contemplar las inequidades externas y, obviamente, las internas. Hay un sinnúmero de compañeros que, frente a otros organismos estatales por poner un solo caso, los informáticos, se ven tentados a irse del BPS porque encuentran mucho campo y mejor remuneración en cualquier empresa, tanto estatal como privada, bajo otro régimen de contrato. Obviamente, ustedes tendrán por lo menos alguna cifra en sus cabezas del volumen del pago de prestaciones y de los procesos informáticos de asignaciones familiares que nosotros manejamos, por lo que se imaginarán el trabajo necesario de los informáticos. Ese es uno de los temas. El otro es el enfoque propio que tiene el BPS, que es hacia la salud de la población más joven del país, es decir, los niños y, hoy por hoy, las trabajadoras cuando están embarazadas. Antes hablábamos de las esposas de los trabajadores, pero hoy, como ustedes bien saben, ese tema no es tan así, porque prácticamente todas las mujeres embarazadas de este país son trabajadoras, al igual que los hombres de antaño. En ese sentido, vemos que el enfoque del Banco de Previsión Social va dirigido hacia eso y hacia el trabajador activo, es decir que el pasivo es la resultancia de lo anterior.

Por lo tanto, entendemos fundamental que se contemplen las inequidades externas en ese sentido, más que nada en el área de la salud donde los profesionales están muy por debajo de lo que hoy es ese campo tanto a nivel público son conocidos los diferentes convenios que se realizaron en el período anterior para mejorar a dichos profesionales como privado.

Por otro lado, nos enfrentamos a que, obviamente, esas dos áreas se sustentan en lo que es el escalafón administrativo. El funcionario administrativo es el receptor de todas las solicitudes o situaciones que se presentan en el Banco de Previsión Social y que terminan en una actuación de algún profesional ya sea del área de la salud contemplando a un niño, discapacitado o no, o en el sistema informático, con la resultancia de un beneficio. En lo que tiene que ver con el escalafón administrativo, que es la gran masa de funcionarios del BPS, hemos comprobado que tenemos unas diferencias bastante sustantivas con el resto de las empresas públicas y mucho más cuando estas han realizado reestructuras en el período anterior. Eso, que podría parecer menor, es sustantivo y es muy sentido en el ámbito de todos los funcionarios del BPS. Por eso también queremos resolver las inequidades internas que ahí existen. ¿Qué queremos decir con esto? Que tenemos compañeros como bien decía ayer el señor Vicepresidente de la República con contratos de los más diversos y situaciones de las más disímiles que han ido regularizándose en distintos tiempos, pero que han motivado que personas que realizan una misma tarea tengan ingresos salariales diferentes. Pese a que estos funcionarios están regularizados y contemplados presupuestalmente, la cuestión de los distintos salarios hace que se genere cierto descontento al momento de realizar la labor, y mucho más al ver que otros organismos no tienen ese tipo de situación o que, teniéndola, se comenzó a regularizar o contemplar en el período anterior. Siendo el BPS el organismo regulador de la seguridad social, o sea toda la actividad pública de los trabajadores de este país, el hecho de que tenga ese tipo de situaciones parece una dicotomía frente a lo que es la realidad. Para ello planteamos lo que en la jerga de los bancarios se denomina la escala GEPU, Grados de Estructura de Patrón Único. Si bien hacemos acuerdo tanto en la parte técnica como política de las negociaciones, entendemos que es necesario tener una escala única, a fin de que el trabajador, desde el momento que ingresa, sepa cuál va a ser su desarrollo y a qué puede aspirar, cosa que hoy no tiene muy clara. Además, es necesario que se contemple al resto de los subgrupos que están en los distintos escalafones, cuestión que tampoco está contemplada, porque hay gente que no tiene desarrollo de carrera, es decir que así como ingresa va a terminar. Cuando existe el desarrollo de carrera y se ve que su trabajo durante su vida activa es importante, es un estímulo.

Si bien hemos llegado a un acuerdo en que el régimen de antigüedad que se plantea para los bancarios nosotros no lo vamos a tomar es importante, para alguien que no lo sepa, que tenga un conocimiento menor de lo que es el GEPU en la jerga de muchos trabajadores, que en la órbita política de negociación también se le llama la "escala del burro", tampoco nos planteamos una escala del burro. Por el contrario, nosotros nos planteamos una escala con desarrollo, con capacitación y profesionalización de la tarea para poder ir ascendiendo. En todos estos años hemos logrado un reconocimiento público de parte no solo de las autoridades de Gobierno sino también el más importante de la población, ya que cualquier tarea que se nos ha encomendado la hemos hecho eficientemente. Entonces, muy lejos estamos de ser burros. Pero independientemente de eso, esa escala está denigrada por ese tipo de esas cosas.

Reitero que no nos planteamos la antigüedad desde esa órbita. En ese sentido hemos tenido un avance podemos decir que bastante sustantivo, porque la Administración se avino a discutirlo con nosotros y las observaciones que nos plantearon en gran parte han sido de recibo por parte del sindicato. Pedimos que de una buena vez se establezcan las pautas para el presupuesto 2011 por parte del Ejecutivo por eso el compañero Bertoni decía que veníamos a pedir ayuda, porque obviamente necesitamos el dinero para poder desarrollar todo este avance que hemos tenido con la Administración. Si no existe el dinero para 2011, no tiene sentido el trabajo que estamos desarrollando.

Por otro lado, como bien decía el compañero preopinante, sabemos que tendremos más tareas y ni siquiera estaría contemplada una pérdida que viene desde el año 1999; y que quede bien claro que no reivindicamos que ese fuera el mejor salario. Lo que ocurre es que para tener capacidad de negociación debemos poner un jalón para comparar. Como bien se dijo, en el período 2005-2009 hubo recuperación salarial; eso puede haber sido importante: no tenemos la intención de discutir al respecto. Pero pese a esa recuperación, que pudo haber sido de la importancia que se le quiera dar, se ha mantenido la pérdida salarial de los funcionarios del BPS, durante más de diez años, en un 20%.

En ese sentido, queremos que se nos permita disponer presupuestalmente digo esto más que nada a la Administración de una cifra para instaurar esta escala, para empezar a tener desarrollo funcional y mejor capacitación en el servicio. Esto tiene que ver con una frase del momento: "Somos servidores públicos". Desde hace más de veinte años, cuando comenzamos a asumir funciones en las Direcciones del BPS, estamos diciendo que somos servidores públicos y se ha demorado veinticinco años para que un Gobierno diga que quiere servidores públicos. Precisamente nosotros siempre consideramos que nuestra tarea era la de un servicio que abarca a toda la población. Tanto es así que no solo antes de nacer el individuo está cubierto por la seguridad social, sino que cuando fallece un trabajador o un pasivo, también se contempla a la familia. O sea que hasta después de la muerte estamos sirviendo a la población.

Esperamos que con esto haya quedado más o menos clara nuestra intención frente al hecho de que no hay pautas para el presupuesto, en particular, de nuestro Ente.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera saludar a la delegación de trabajadores del Banco de Previsión Social: con algunos de sus integrantes, en alguna oportunidad compartimos la mesa de Entes: vaya nuestro reconocimiento por el trabajo que han hecho y por los documentos que han presentado en materia de salud laboral, de informática, etcétera. Entendemos que eso es necesario para tratar de solucionar los problemas que tienen los trabajadores.

Según lo que han manifestado los invitados, el tema de fondo tiene que ver con la falta de definición política del Poder Ejecutivo y del Directorio del BPS en dos temas fundamentales. Uno de ellos es el de los contratos irregulares se ha hablado de más de doscientos trabajadores y el otro es la indefinición para resolver el Presupuesto 2010-2011.

Como legislador del interior he recibido a compañeros de ustedes que han acercado propuestas, sobre todo, aquellos que fueron contratados en los últimos años, en la medida en que no veían una definición por parte del BPS para su situación contractual. Quisiera saber si se ha avanzado o no en esa situación y si hay posibilidades reales como se está reclamando de que sean absorbidos en la plantilla del BPS por vía presupuestal. Aparte de ser una definición programática del sindicato, ¿esto ha sido tomado por el Directorio del BPS?

Independientemente de las repuestas que requieren ustedes como afiliados del sindicato, están las que tenemos que dar nosotros como legisladores, en nuestro caso, del interior. Entonces, esperamos que la reunión del día de mañana con el Director Nacional de Trabajo llegue a buen puerto y que se pueda definir un tema que, lamentablemente, desde hace mucho tiempo y por diferentes motivos no se ha solucionado.

Por otra parte, sé que en el período pasado, 2005-2010, en otros organismos se han firmado reestructuras conteniendo mejoras importantes en los salarios de los trabajadores. En el caso del BPS, me gustaría saber si se trabajó una reestructura que luego no salió; si está en vías de culminar el estudio o el trabajo realizado por las autoridades y por los trabajadores, o si no hay una reestructura pactada para este período.

SEÑOR BERTONI.- Empezando por la última pregunta, debo decir que en el período de Gobierno anterior no hubo reestructura. El otro día el Directorio decía que el BPS ha prestado plata para que alguna empresa importante compre petróleo. Y bueno: no hizo reestructura con los funcionarios, pero esa empresa sí la hizo. Lo que hubo en el período anterior fue la creación de una prima por cumplimiento de metas, que está en el entorno de los $ 20.000 por año y por funcionario. En realidad, lo que se hizo fue contemplar parte de una cuota mutual que nosotros teníamos y que perdimos, o sea que ahí más o menos salimos empatados.

Con relación a la pregunta de los contratados, imagino que se hace referencia a los compañeros que ingresaron en diciembre de 2007 o marzo de 2008, cuando se hicieron los concursos y entraron alrededor de cuatrocientos compañeros en el país. Felizmente hay un artículo del mismo Presupuesto de 2008 que prevé que los que ingresaron en diciembre de 2007 tendrían que ser incorporados al presupuesto a partir de diciembre de 2010, y los que ingresaron en marzo de 2008, deberían presupuestarse a partir de marzo de 2011. El artículo prevé que serán incorporados si han actuado a satisfacción del Directorio, dentro de las expectativas que tenía el Banco de Previsión Social. En este sentido pensamos así lo resolvió la asamblea en el día de ayer que correspondería la regularización "in totum" por cuanto, en primer lugar, estos compañeros dieron un concurso a nivel nacional para ingresar; en segundo término, a los seis meses tuvieron una evaluación, siguieron adelante y están siendo calificados mensualmente. Además, sinceramente, como integrante de una generación distinta a la de ellos nosotros llevamos casi treinta años en el Banco de Previsión Social, puedo decir que realmente la muchachada "vuela": después que agarran la mano, son muy buenos en cuanto a la capacidad que demuestran.

Con relación a la primera pregunta en cuanto a la definición de los puntos de conflicto, el primero es el de la regularización de los contratos. Como verán, en este momento la diferencia que tenemos es con treinta y dos compañeras y compañeros; en este sentido, hay acuerdo en generar un ámbito de regularización. La diferencia está en cómo se regularizan. Nosotros pensamos que deberían ser regularizados los treinta y dos compañeros, no necesariamente por un artículo presupuestal, porque el que crea los cargos ya lo plantea. Se puede decir que en este punto, "Presupuesto 2010: regularización", la diferencia la estamos teniendo con el Directorio.

En cuanto al otro punto importante para los cuatro mil quinientos funcionarios, que es la escala salarial que estamos planteando para el Presupuesto 2011, faltan definiciones del Poder Ejecutivo, delineamientos económicos generales sobre los criterios con que debe manejarse el Banco de Previsión Social, y todavía no tenemos un acuerdo con el Directorio del propio BPS que ha manifestado su voluntad, por lo menos, de empezar a corregir la situación. Probablemente llegado el momento tengamos diferencias sobre si la reestructura salarial que estamos planteando la hacemos toda en 2011, que es lo que pretende la ATSS, o durante el período de Gobierno, que es lo que dice el nuevo Directorio. En cualquier caso, estamos dispuestos a analizar este segundo camino.

SEÑOR POZZI.- He llegado un poco tarde y voy a hacer una pregunta sobre algo que no sé si lo explicaron antes. Ustedes refirieron a treinta y dos compañeros, ¿ellos son parte de los doscientos sobre los que hacen la denuncia?

SEÑOR BERTONI.- Hay doscientos contratos irregulares.

SEÑOR POZZI.- Entre ellos, ¿hay todo tipo de contratos?

SEÑOR BERTONI.- Esta es una realidad que históricamente se ha dado en el área de los servicios de salud de la vieja Asignaciones Familiares. En 2005, cuando asume el Directorio anterior regulariza todas las situaciones, pero después empieza a repetir formas de contratación que determinan que el problema nuevamente esté hoy con otras personas. Estamos hablando de pasantes que ingresan al área de la salud, que ya estarían regularizados en el presupuesto 2010 que está por definirse: allí ya hay un artículo que contempla esto. Tenemos el caso de contratos a término, que formalmente deberían cesar al año y ya llevan dos o tres años: estos se regularizan. Después tenemos los mal llamados suplentes y destajistas. Sabemos que en la salud debe existir el suplente real, porque falta el titular y se le convoca. Pero en este caso hablamos de "mal llamados suplentes", porque no suplen a nadie. Son compañeras y compañeros que desde hace años vienen a trabajar todos los días, ocupando un puesto estructural.

Finalmente, la situación más irregular de todas es la de los mal llamados destajistas. A veces se contrata a un profesional que claramente trabaja a destajo; viene, hace una operación, por ejemplo, y se le paga por eso. Pero los mal llamados destajistas son compañeras y compañeros técnicos radiólogos, nutricionistas, asistentes dentales que trabajan todos los días del año y a pesar de estar en una clara relación de dependencia, no tienen un contrato que les asegure los derechos de la seguridad social. Por ejemplo, si una de estas compañeras queda embarazada, no tiene el derecho a licencia por maternidad; lo mismo pasa si se enferma: no tiene derecho a licencia por enfermedad. Se trata de situaciones que si se denuncian ante la Inspección Nacional de Trabajo, lo que está dentro de las potestades que nos dio la asamblea de ayer, en el caso de una empresa privada, probablemente, llevarían a la clausura por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Extrañamente, en el principal organismo gestor de la seguridad social pública, tenemos este problema.

SEÑOR OLIVERA.- Cuando referimos a estos destajistas y a estos contratos, estamos hablando de empresas unipersonales.

SEÑOR BERTONI.- En algún caso sí; no en el de los destajistas.

SEÑOR OLIVERA.- Pero sí en el caso de algunos servidores de salud. En ese sentido, nosotros estamos trabajando en la derogación del artículo 178, lo que va a regularizar algunas de estas situaciones.

Creo que esto está un poco inmerso en el tema de la reestructura del Estado. Pienso que el BPS asiste, no digamos a una reestructura, pero sí a un cambio de imagen desde hace rato en cuanto a su eficiencia. Esa es una constatación de la realidad; una percepción de toda la ciudadanía: un reconocimiento de la eficiencia del Banco de Previsión Social. Entiendo que el tema está inmerso en un debate sobre la seguridad social, que se debe la sociedad uruguaya, donde juegan un rol fundamental los trabajadores del sector. Es preciso adaptar la dimensión que ha tomado la seguridad social a la eficiencia en lo que tiene que ver con la regularización de todo lo que ha sido el empleo. Téngase presente que, por primera vez en la historia, se tiene superávit en caja. Toda esto nos pone en condiciones inmejorables para empezar a empujar con mucha fuerza ese diálogo que necesitamos, más allá de que hay que resolver algunas situaciones de forma inmediata para dar cierta tranquilidad y para demostrar voluntad política en el sentido de empezar a transitar por un camino de diálogo y de entendimiento.

Ha sido voluntad del Ministro de Trabajo y Seguridad Social impulsar rápidamente la convocatoria a ese diálogo necesario como una deuda pendiente con la sociedad, con los jubilados y con los propios trabajadores, los servidores que, a partir de su eficiencia, han permitido que se siga trabajando sin haberse declarado una reestructura. De hecho, hay una reestructura no reconocida: ese es el término preciso. El tema de las contrataciones evidentemente está atado a la prohibición del ingreso a la función pública, situación que debemos revisar. Tampoco podemos seguir con contrataciones de servicios públicos encubiertos bajo distintas modalidades, por ejemplo pasantes, becarios o contratos unipersonales, cuando realmente está siendo un servicio de dependencia constatable de todas formas. Creo que vamos en ese camino y que a pesar de que tenemos una situación muy clara, no está siendo resuelta con la agilidad que merece. La mayoría de los que estamos acá sabemos que desde que se promulgó la ley hasta ahora, este ha sido un reclamo permanente. Creo que ha llegado el momento de tomar acciones sobre esto y de que impulsemos el elemento de fondo, que es el debate de la seguridad social. Aprovechemos la voluntad del nuevo Ministro, convoquemos a las partes y rápidamente instalemos este ámbito que creo que va a ser el que salde definitivamente el rol que debe jugar el Banco de Previsión Social, sus trabajadores y, como una respuesta que la sociedad está reclamando.

Reitero: la gestión ha demostrado eficiencia. Estoy convencido de que hay una reestructura no declarada vuelvo a repetir porque de no haber existido, no podría darse la eficiencia que hoy tiene el Banco de Previsión Social.

SEÑOR VIDALÍN.- Primero, quería excusarme por haber llegado tarde.

Debo decir que nos complace muchísimo vuestra comparecencia ante esta Comisión. Al igual que el señor Diputado Olivera, reconocemos y valoramos el cambio que ha habido a nivel del Banco de Previsión Social, fundamentalmente en lo que tiene que ver con eficiencia y eficacia. Vemos una excelente disposición de los funcionarios, lo que nos enorgullece como funcionarios públicos que somos.

Muchos de los temas que ustedes plantean en forma personal con respecto al funcionariado del Banco, la Comisión los ha tratado recibiendo delegaciones de otros organismos públicos en cuanto a lo que tiene que ver con becarios, con pasantes, con contratos, con situaciones diferentes, de todo tipo. Lo que sucede es que en este caso, por ser ustedes una institución madre, nos llama más la atención, nos hace reflexionar y nos va a comprometer más como Comisión a trabajar con más ahínco en este tema. Sucede lo mismo con la situación de los profesionales o los destajistas. En ese sentido, hay una ley creo que de fines del año pasado que da determinadas ventajas a los profesionales en lo que tiene que ver con esa contratación, que no se la da a otros funcionarios que no tienen título profesional.

Sobre todo, nos gustaría saber el motivo, el porqué de que ustedes pongan algo así como "salario estrella", por denominarlo de alguna manera, al que percibían durante el año 1999. ¿Por qué se toma ese año como elemento comparativo? Nos gustaría que nos ilustraran al respecto para poder trabajar también desde esta Comisión.

Quiero destacar que esta Comisión tiene un Presidente titular realmente espectacular. Me gusta decirlo porque valoro muchísimo la tarea del señor Diputado Puig y tiene un suplente que, como decía Abreu, es igual o mejor. Pero nos estamos debiendo, como todos los uruguayos que hemos estado entretenidos disfrutando del mundial, un momento de reflexión interna en el que deberemos evaluar todos estos planteamientos que hemos venido recibiendo. Lamentablemente, un poco por el ritmo e intensidad que le dan estos excelentes y dinámicos Presidentes que tenemos, pero también por el tema del mundial y porque a nosotros, los del interior, a veces nos gusta volver a casa antes del fin de semana, nos estamos debiendo un trabajo interno de evaluación de cada uno de los puntos que se han venido desarrollando. Muchos de estos puntos son similares, fundamentalmente cuando las delegaciones recibidas son estatales.

SEÑOR BERTONI.- Agradecemos algunos de los conceptos vertidos.

Coincidimos en que más allá de todo lo que falta, el Banco de Previsión Social ha venido mejorando. Con sinceridad, podemos quedar bien con todos los partidos políticos, porque creemos que el gran cambio empieza en el año 1992, cuando se hace una reestructura funcional que incluye una salarial. Se empieza una reestructura en cuanto a los servicios, a la incorporación tecnológica y tuvimos una buena reestructura salarial. Inclusive, en el período del Partido Colorado, la Gerenta General, señora Mayra Tebot, más allá de todas las diferencias que alguno de ustedes recordará que teníamos con ella por su manera de operar, cuyo gran problema era la forma autoritaria en que pretendía resolver los problemas, y salvando esa diferencia que no era menor porque no es bueno pretender actuar desde el autoritarismo en ningún ámbito, también orientó cierto rumbo que permitió seguir incorporando más tecnología, calificar al personal, etcétera.

Efectivamente, en los últimos cinco años creemos que ha habido un gran avance en el Banco de Previsión Social pero aun faltan cuestiones por resolver como el problema de personal. Por ejemplo, con el señor Diputado Vidalín estuvimos hace unos quince días en Durazno y en Sarandí del Yí. En esta última localidad tenemos problemas de personal; ahí están faltando por lo menos un par de compañeros más. A pesar de ello, efectivamente el Banco ha venido mejorando, sigue haciéndolo y ha logrado regularizar un montón de situaciones, como decía el señor Diputado. Por eso es que me sorprende que no terminemos de acordar estas regularizaciones internas. Porque si uno mira la postura del Directorio en cuanto a regularizar cosas, es notoria. Sin embargo, no logramos ponernos de acuerdo en la regularización de estos treinta y dos casos.

En cuanto a la pregunta específica sobre por qué tomamos el año 1999, el compañero Olmos podrá explicarlo mejor que yo.

SEÑOR OLMOS.- Nosotros tomamos el año 1999 como referencia por el hecho de que cada vez que se realizan los convenios tienen un período y, obviamente, marcan un inicio. El último convenio cerraba en el año 1999. Por tanto, teníamos que dar por entendido que lo que se acordó en ese momento, colocaba el salario de los trabajadores en valor cien. Sabemos que no es así, pero lo tomamos como una obligación por el hecho de respetar el convenio propiamente.

Posteriormente, voy a dar unas cifras que pueden parecer bastante interesantes. Si queremos tomar el quinquenio de 1999 al 2004, veremos que en el BPS se genera una situación entre 2002 y 2004, crisis financiera mediante, que para los trabajadores del BPS significó perder 34% de su salario real. Fuimos el

organismo que mayor pérdida salarial tuvo en el período de la crisis. Asimismo, durante el período 1999-2004, esa pérdida de 34% se diluye y queda en el 24.3%. Si queremos tomar el quinquenio desde el año 2000 al 2005, que también es una forma de poder negociarlo, la pérdida queda licuada en un 24.7%. Cuando analizamos las masas salariales, que fue lo que el compañero Presidente estableció, si tomamos valor cien, ya sea del año 1999 o la de 2000 porque mayormente no tuvo diferencia, vemos que esa masa salarial tuvo una pérdida en lo ejecutado que es lo que realmente llega al bolsillo del trabajador, que es lo que paga la empresa, antes de las deducciones que superó el 20%. Y se ha mantenido en el tiempo durante diez años. Eso es lo que más nos golpea: se dice que somos cada día mejores, que trabajamos mejor, que somos más eficientes y eficaces y es cierto y en distintos períodos de Gobierno, pero solo cobramos el 80% y menos de lo que cobra cualquier otro trabajador que tal vez sea tan bueno o mejor, pero parece que nosotros somos la vedette.

Quisiera decir algo más. Esto no solo sucede tomando las masas salariales. Si vamos a las particularidades, tenemos compañeros trabajadores que ganan el 50% del salario que podrían ganar en cualquier otra empresa pública que ha desfilado por acá. Tenemos compañeros trabajadores que no son profesionales que ganan, en algunos casos, muy por debajo de eso. Inclusive, ganan por debajo del 50% de otros organismos realizando una tarea con eficiencia, eficacia y dentro de los parámetros que pide el Gobierno.

Para que tengan una idea más acabada del asunto, podemos decir que el BPS no firma compromisos de gestión con el Ministerio de Economía y Finanzas en el período anterior porque le parecía que ya los estaba cumpliendo. Sin embargo, realizó un estudio para ver si efectivamente era así y lo superó con creces. Si hubiera firmado habría comprometido a otros organismos pues los valores a los que el BPS llegaba estaban muy por encima de los que se pautaban para las empresas en compromiso de gestión. Entonces, ¿cómo es posible que trabajadores que ganan el 80% de su salario sean tan eficientes?

También hay otro detalle que no es nada menor. Cuando venimos acá a dar nuestras explicaciones, no tomamos en cuenta el impacto del IRPF ni del Sistema Nacional Integrado de Salud en nuestro salario, porque cualquier trabajador o empresario está sujeto a esas normas, a que mañana aparezca un impuesto. Nosotros no tomamos eso en cuenta ni hacemos el balance, pero también no está de más decirlo impactó en un 4% inmediatamente a su imposición. O sea que nuestro salario, ya con un 24% disminuido, por impacto del IRPF tuvo un 4% más de pérdida que podemos usar de diferente forma: del período 1999-2004 sobre salario real, o en el mismo año. Para cerrar, según cifras oficiales del INE nosotros tenemos 19.8% de pérdidas O sea que no estamos errados en nuestro discurso cuando decimos que tenemos la misma pérdida que en 1999.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, ustedes han dejado una muy rica información que esta Comisión irá evaluando, pero es muy difícil que en el día de hoy podamos llegar a un posicionamiento.

En segundo término, la primera tarea que esta Comisión intenta desarrollar cuando los puentes entre el trabajador y el empleador se están deteriorando y el diálogo no existe consiste en intervenir para que las partes traten de discutir y encontrar los acuerdos que permitan seguir tonificando el trabajo conjunto.

En tercer lugar, quiero decirles que no deben tener ninguna duda de que, más allá de lo que hagamos en esta Comisión, la temática relativa a becarios, pasantes y contratos a término será centro de debate en unos treinta días en virtud de la propuesta presupuestal del Poder Ejecutivo. En esta materia existen reglas definidas anteriormente. Debemos reconocer que el Estado no ha podido respetarlas, y es responsabilidad del Poder Ejecutivo y del Parlamento intervenir y encontrar fórmulas de salida.

Por último, es muy bueno que venga una delegación que se coloque con cierto optimismo por un relacionamiento que está funcionando. En este marco, la Comisión puede hacer un seguimiento y ponerse a vuestra disposición para cualquier tipo de intervención que resulte necesaria, siempre desde la óptica, no de posicionarse frente a las demandas sino de tratar de que estas puedan resolverse en el ámbito correspondiente. Por lo tanto, como Comisión quedamos absolutamente abiertos a la colaboración y les agradecemos la franqueza con la que han planteado los temas.

Antes de seguir le vamos a dar un pequeño tirón de orejas al compañero de la Comisión, señor Diputado Vidalín, porque si no hubiera llegado a la hora que llegó hubiera escuchado que esta Comisión ya decidió trabajar más. Lo esperamos mañana, el martes que viene y todos los días que sean necesarios para responder a las demandas de la gente.

(Interrupciones.- Hilaridad)

SEÑOR TIERNO.- Quiero proponer a la Comisión y a la delegación que, luego de que tengan la reunión con la DINATRA, nos acerquen un informe que nos permita seguir de cerca la solución de este problema. Puede ser que mañana se llegue a una salida por lo menos parcial y, en todo caso, tendríamos que definir qué rumbo tendría que tomar la Comisión para seguir trabajando en este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos mucho vuestra presencia en la Comisión.

(Se retiran de Sala los representantes de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social)

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- El señor Presidente recibió una nota de los trabajadores de la curtiembre "El Águila". El jueves o el viernes el señor Diputado Arocena, de Florida, se comunicó conmigo para plantearme el problema que están enfrentando en esa curtiembre, de cuyos 226 trabajadores fueron pasados al seguro por desempleo unos 180. Por esa razón me trasladé hasta las afueras de la fabrica, donde los trabajadores están acampando, y pude hablar con ellos. Me comunicaron que vendrían lo antes posible y que solicitarían ser recibidos por la Comisión, lo que le comenté al Presidente. Hoy están presentes aquí y han pedido ser escuchados. Se imaginan ustedes que en un pueblo como ese la situación es muy especial.

También quiero adelantar otro tema por si no nos da el tiempo de tratarlo hoy, en virtud de que a las 12 y 30 debemos participar en otra Comisión. Me refiero a la preocupación que nos generan los juicios de inconstitucionalidad por la ley de abreviación de juicios laborales, ante lo cual creo que tenemos que hacer algo urgentemente. Esta semana me comuniqué con el Presidente de la Suprema Corte de Justicia y lo consulté acerca de cuántos expedientes de inconstitucionalidad tienen. Me dijo que están cerca de los mil y que en los próximos días habrá resoluciones acerca de la inconstitucionalidad de otros artículos. Entonces, la ley está logrando los efectos contrarios a los deseados. Se trató de abreviar los juicios pero, con los planteamientos de inconstitucionalidad, se están retardando largamente. Insisto en que tenemos que hacer algo urgentemente.

Me parece que si vamos a recibir delegación por delegación y le damos el trámite tradicional alargaremos demasiado las cosas. Por eso, quiero proponer a la Comisión que la semana que viene, por ejemplo en la mañana del día lunes quizás no tenemos por qué estar todos; lo digo para no comprometer a los compañeros del interior, invitemos al Colegio de Abogados del Uruguay, a la Suprema Corte de Justicia, a algún referente del PIT CNT y de las Cámaras, para participar de un pequeño seminario. La idea es ver si podemos llegar a alguna conclusión más o menos rápidamente. Yo quisiera actuar sobre tablas, ver si podemos ponernos de acuerdo en forma rápida, determinar cuáles son los artículos que se declararon inconstitucionales y a qué soluciones podemos arribar. Estamos hablando de reunirnos con tres o cuatro actores: el Colegio de Abogados del Uruguay, la Suprema Corte de Justicia, el Instituto de Derecho Laboral y el Instituto de Derecho Procesal, además de nosotros y los demás actores de la relación laboral. Se trata de actuar en forma sumaria, rápida, concreta, y ver si podemos resolver el problema de forma inmediata.

SEÑOR OLIVERA.- Yo estoy totalmente de acuerdo, pero no me queda claro si debemos asistir a un debate de apreciaciones sobre juicios. Creo que deberíamos reunirnos con cada uno y, a partir de eso, tratar de sacar alguna conclusión para ver cómo podemos resolver a partir de la legislación algunos de los problemas planteados. De otro modo, no lograríamos hacer una síntesis sino que nos encontraríamos con posicionamientos a favor de unos y otros, según la orientación política o filosófica. Me parece más interesante mantener el criterio que aplicamos con respecto al artículo 178, escuchando lo que opina cada uno y tratando de llegar luego a una conclusión, en lugar de asistir a un debate entre todas las partes, porque eso implicaría una polémica entre jurídica y política que no nos permitiría llegar a ninguna conclusión.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Yo no planteaba hacer una polémica. Si logramos juntar a las partes, el entendimiento se va a producir de inmediato, porque todos sabemos qué es lo que está causando el problema. Si nos ponemos a escuchar a cada uno y a analizar cada punto de vista se nos van a ir diez o quince días y de nuevo estaremos en un berenjenal de discusiones. Por eso mi idea era plantear una jornada matutina para la semana que viene, en la que todos se escucharan. No hablo de una mesa

redonda de debate, sino de que estén todos ese día y podamos sacar alguna conclusión. Por supuesto que la resolución debemos tomarla nosotros. Me niego a delegarla. Somos nosotros los que debemos resolver el tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Presidencia siente que debe dar una respuesta a los planteos del Diputado Iturralde Viñas.

En primer lugar, la nota de los trabajadores de Florida ya fue distribuida y es voluntad de la Comisión darles el espacio correspondiente, como hemos hecho con todos los sindicatos y organizaciones de trabajadores que tienen necesidad de hacer un planteamiento.

En segundo término, compartimos la preocupación por el otro tema, pero el formato también es importante. Por ello, le solicito que en la próxima reunión tratemos de sintetizar las distintas opiniones al respecto. Nosotros también tenemos una lista de concurrentes para proponer, porque en este tema, que no es simple, tendremos que "hacer mucha oreja". Entonces, si no hay inconvenientes, incorporamos esta cuestión para la próxima reunión, en la que definiremos el formato y a partir de eso podremos establecer la forma de trabajo. Si lo debatimos ahora puede llevarnos un buen rato y a la hora 12 y 30 se instalará una Comisión que para nosotros es importante, y nos interesa estar presentes.

SEÑOR POZZI.- Me parece bien el planteo del señor Diputado Iturralde Viñas sobre los juicios de inconstitucionalidad a algunos artículos de laley de abreviación de juicios laborales. Oportunamente la Comisión resolverá cómo hacer esa actividad que se plantea pero, sin perjuicio de ello, a algunos de los que nos tocó trabajar en esa ley nos preocupa lo que la Suprema Corte de Justicia ha resuelto y por eso se está trabajando para tratar de salvar las inconstitucionalidades de los dos artículos. De todos modos, nos tememos que como adelantaba recién el señor Diputado Iturralde Viñas a posteriori de la feria judicial aparezcan más juicios por inconstitucionalidad con respecto a otros artículos. Entonces, no queremos discutir la resolución del problema para dos artículos y que luego aparezcan otras cuestiones similares con respecto a otros. Por eso, queremos esperar a ver si se plantean otros juicios por inconstitucionalidad de otros artículos y a partir de eso buscar una solución global para toda la ley. Esta es la idea que se está manejando, y la estamos conversando, inclusive, con alguna gente del Poder Ejecutivo. De lo contrario, nos tememos que vamos a entrar en una suerte en la que todos los meses habrá que ir resolviendo sobre determinados artículos, lo que no nos va a llevar a nada. Por eso, preferimos dar una solución a todo, sin perjuicio de que la Comisión no me quiero meter en eso, porque no soy titular- decida otra cosa.

Reitero: la idea es encontrar una solución global a todas las inconstitucionalidades que la Corte resuelva hacer efectivas. Nosotros creemos que después de la feria judicial aparecerá alguna más. Ya que el señor Diputado Iturralde habló del tema, quería dejar planteada la idea de que se está trabajando pero que la intención es resolver el tema en su globalidad y no artículo por artículo.

SEÑOR PRESIDENTE.- En la próxima reunión trataremos el tema en profundidad.

Quiero proponer que después de recibir a los funcionarios del INAVI y antes de que entre la delegación de la curtiembre de Florida, analicemos los dos puntos sugeridos al comienzo.

En primer lugar, hay una propuesta de la Comisión en cuanto a la situación de los trabajadores de Tecnoluce, quienes ya fueron recibidos por nosotros, y que hace más de setenta días están ocupando la planta. La idea es que esta Comisión trate, por lo menos, de intervenir sugiriendo un formato de resolución.

En segundo término, está el tema de la extensión del seguro de desempleo que viene propuesto por el Poder Ejecutivo. La Secretaría de la Comisión nos sugirió algunos pequeños ajustes en lo que tiene que ver con la forma de la presentación, a fin de poder ingresarlo lo más rápidamente posible al plenario, ya que es una situación que afecta a un conjunto importante de trabajadores que necesitan de nuestra definición en la materia.

(Ingresa a Sala la Asociación de Funcionarios de INAVI)

—— La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios de INAVI, integrada por las señoras Rossana Mónica Curbelo Marrero, Isabella Alejandra Boniatti Cadamuro, Bettina Andrea Berzola Pérez y Laura Nervi Menchaca, y por los señores Rodolfo Gabriel Guzmán Rodríguez, Ernest Zelko Noriega, Juan José Balado Nuozzi, Giordano Orcoyen Bejeres y Mario Jesús Vero Quijano.

SEÑOR ZELKO.- Soy Secretario de Organización de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida.

Nuestra presencia se debe a que desde hace un tiempo el sindicato de INAVI integra nuestra Federación. Entablamos una relación con ellos y nos hemos encontrado con un sindicato muy maduro y responsable de todas sus acciones. Además de eso, nuestra presencia hoy aquí se debe a que hemos visto en FOEB una preocupación que tiene que ver con el marco fundamental en que se están planteando las relaciones laborales en el Instituto.

La idea nuestra es hacer una breve introducción para explicar nuestra presencia como Federación y como sindicato.

Como dije, se trata de un sindicato que trabaja en forma muy responsable, sobre todo teniendo en cuenta que no estamos hablando de una empresa privada sino de otro tipo de Instituto. Vemos la necesidad de trasladar esta situación puntual que estos compañeros están viviendo desde hace un tiempo a los distintos sectores del Gobierno, con responsabilidades diferentes, porque creemos que es importante para todos los uruguayos.

SEÑORA BONIATTI.- Vamos a leer un resumen de nuestro planteo, del cual dejaremos una copia en la Comisión, dirigido a los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes.

Dice así: "La Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional de Vitivinicultura AFINAVI PIT-CNT FOEB quiere agradecer su atención y el hecho que nos hayan recibido.- En primer término, deseamos manifestarles que el Instituto Nacional de Vitivinicultura, INAVI, fue creado por la Ley Nº 15.903, de 10 de noviembre de 1987. Es una persona jurídica de carácter público no estatal, modificada por la Ley Nº 18.462, de 8 de enero de 2009. Los principales cambios introducidos por esta ley consisten en la eliminación del Consejo de Administración que tenía nueve miembros, representantes del sector vitivinícola y estatal, creando un Directorio de ocho miembros, con la eliminación de los representantes de las Cooperativas Vitivinícolas y los grupos CREA. Se otorga voto doble a los representantes del Poder Ejecutivo que son tres: el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Industria, Energía y Minería, siendo los privados la Asociación Nacional de Bodegueros, el Centro de Bodegueros, el Centro de Viticultores del Uruguay y la Organización Nacional de Vinicultores. Por otra parte AFINAVI cuenta con 75 trabajadores sindicalizados, de un total de 85 funcionarios en planilla, incluyendo a las autoridades.- La actual Comisión Directiva de AFINAVI asume funciones a partir del mes de octubre de 2009 y por mandato de la Asamblea de Funcionarios se aboca a negociar con los representantes del Directorio de INAVI, Aníbal Bruzzone (GG) y Gonzalo Rodríguez (Jefe de RRHH), nombrados por el Enól. Ricardo Calvo en su carácter de Presidente, modificaciones al reglamento interno vigente desde el año 1991, que incluyeran normas que regulen y establezcan las relaciones entre los funcionarios y el actual Directorio centradas en: el derecho de defensa de los funcionarios ante sanciones. Responsabilidades en el uso de materiales y equipos en general. Alcances y limitaciones en el uso de equipos informáticos y de comunicaciones. Esto fue solicitado por AFINAVI, pues la inexistencia de esas normativas había llevado al despido en meses anteriores al menos a tres funcionarios del Instituto.- Desafortunadamente no se lograron avances en tema Reglamento y ante esta situación la Asamblea de Funcionarios decide: la incorporación de AFINAVI al PIT-CNT a fines de noviembre de 2009. Rechazo del Reglamento propuesto unilateralmente por el Directorio de INAVI a partir del 1/10/09 al entenderse que este elimina arbitrariamente múltiples beneficios considerados como derechos adquiridos. Pedido de mediación por este tema ante DINATRA, que se llevó a cabo a través de reuniones tripartitas entre diciembre de 2009 y abril de 2010 y donde no se llegó a acuerdo sobre los puntos considerados neurálgicos por los funcionarios.- En simultáneas reuniones bipartitas se llegaron a preacuerdos que luego no fueron aceptados por el Directorio de INAVI. En esas bipartitas el abogado que representa a INAVI es el Dr. Raúl Damonte, persona con vasta experiencia en derecho laboral.- Presentación ante la DINATRA de una plataforma reivindicatoria que permita establecer las bases para un adecuado desempeño

de los funcionarios: definición de los puestos de trabajo, los alcances de los mismos, mecanismos de evaluación y promoción del personal que aún hoy no existe pese a que la actual administración contrató una empresa consultora con esa finalidad, adecuado derecho a la legítima defensa del personal ante sanciones, régimen de horas extras, régimen de incentivos para el retiro del personal, derecho a la información, adecuadas condiciones locativas, régimen de promoción y evaluación del personal, eliminación y erradicación de toda forma de discriminación sindical. Esta plataforma fue ampliada el 10/2010.- Pedido de Inspección al MSP por recomendación de la DINATRA a los efectos de que se establezcan fehacientemente las condiciones de trabajo y se implementen las mejoras que surjan necesarias.- Presentación ante la Comisión de Agricultura del Senado de un informe sobre nuestra preocupación de la actual gestión llevada a cabo por autoridades del INAVI.- Declaración de conflicto al 27/6/10 por despido abusivo del enólogo Osvaldo Medina, que culmina con la realización de la primera jornada de paro desde la creación de INAVI, más de 22 años.- La preocupación por la gestión del actual Directorio del Instituto, incluida la Gerencia General y el área de RRHH, uno de los puntos que observamos con preocupación es que la misma adolece de una adecuada comunicación de los objetivos, el personal del Instituto desconoce tanto la visión como la misión de la Institución, así como los objetivos a alcanzar a corto, mediano y largo plazo, incluyendo la planificación de las acciones a coordinar para lograrlos. Si existen, no han sido comunicados como corresponde.- Esto se traduce en una falta de política de desarrollo institucional. Se esbozó una reestructura que afectaría puestos de trabajo cuya existencia luego se negó. Se ha solicitado en tiempo y forma la elaboración de un organigrama por parte de la Dirección del Instituto, tema aún sin respuesta.- Sin una organización y planificación adecuadas, no queda claro a los funcionarios cuáles son y cómo se cumplirán los objetivos del Instituto.- Como agravante a lo expuesto sobre la gestión, se observa con gran preocupación la inexistencia de un buen relacionamiento laboral, la reducción del número de funcionarios y la no contratación de nuevos empleados para cubrir esos puestos. La reducción se ha dado por despido, jubilación y renuncia. La reciente renuncia de 2 funcionarios de Laboratorio es preocupante: El Dr. Ing. Ag. Gustavo González y la Ing. Quím. Laura Barreiro.- En el caso puntual de González fue Jefe de Laboratorio y hace unos 2 años se le crea el cargo de Jefe de Investigación. Recientemente renuncia a su cargo porque en este tiempo se han planteado importantes dificultades para continuar desarrollando muchas tareas de investigación como consecuencia, por un lado, de la disminución del personal de laboratorio, hecho que fue informado y reclamado muchas veces con respuesta negativa por parte de la Gerencia, y por otro lado, la falta de apoyo a los proyectos por González presentados a la Dirección del INAVI. Estamos hablando de uno de los pocos investigadores del país en materia VINOS, a quien la Facultad de Agronomía recibió y actualmente está a cargo de una de sus Cátedras.- La falta de motivación es otro factor que ha ido desmantelando el Laboratorio, en lo que tiene que ver con la formación. González afirmó que la Gerencia llegó a manifestar que no le interesa que los técnicos de INAVI se formen, no solamente no se apoyaron las actividades propuestas, sino que incluso, se inhibió la participación de varios funcionarios en distintos cursos y congresos, se tomaron decisiones completamente arbitrarias, permitiendo la participación parcial, es decir, unos días sí y otros no, sin tomar en cuenta siquiera que en esas instancias, los funcionarios implicados debían presentar trabajos de investigación realizados en INAVI.- La tercerización en funciones como, por ejemplo, la transferencia de análisis de vinos importados realizados en INAVI al LATU mediante un convenio desconocido por el sindicato, quitando tareas a los funcionarios sin ninguna explicación provocando un mal uso de los recursos humanos, instrumental y locativos del INAVI que tienen un alto costo y muchos años de perfeccionamiento a cambio de no sabemos 'qué' beneficio.-

Nos llama poderosamente la atención que el Presidente de INAVI Enól. Ricardo Calvo se desempeñaba como Jefe del Laboratorio de Análisis de Vinos del LATU antes de ser designado como Presidente de INAVI y actualmente mantiene su puesto en el LATU.-

Por otra parte el resultado de este acuerdo es a todas luces negativo, se emiten certificados de análisis sin firma de un técnico responsable, aumenta la burocracia interna, existen injustificadas demoras en los trámites, y se provocan innecesarios perjuicios a los administrados, el LATU contrató personal para realizar esta tarea y los analistas de INAVI sufren una reducción de tareas.-

Se elimina el Área de Comercio Exterior de INAVI, transfiriendo algunas de sus funciones a la Asociación de Bodegas Exportadoras y Turística "Wines of Uruguay". Realmente nos preocupa que se desvincule a funcionarios especializados de INAVI en la tarea de continuar junto a los privados un trabajo que costó años de esfuerzo conjunto para abrir mercados, mantenerlos, hacerlos crecer, dando la misma oportunidad a los productores que están preparados para mostrar sus vinos en el exterior, provocando con este corte un fuerte debilitamiento institucional y que muchas bodegas medianas y chicas ya no pudieran salir en busca de nuevos

mercados en el exterior. Además la quita y notoria disminución de tareas a funcionarios preparados y especializados en comercio exterior.-

Falta de coordinación de la Directiva entre Departamentos y Secciones. Hay desconocimiento de las 'Acciones' actuales y futuras. Cambios intempestivos en las Jefaturas, se desconocen los objetivos de los mismos, por ejemplo el departamento de Registros de Viñedos denuncia la elaboración de normativas para la comercialización de uvas híbridas y de los correspondientes formularios sin que esa sección estuviese enterada, pese a ser un tema de su competencia y en definitiva la encargada de su implementación. Se repite la implementación de constantes cambios sin tener en cuenta al sindicato.-

Falta de comunicación, no se tienen en cuenta a las Jefaturas a la hora de tomar decisiones técnicas. Se cae en desaciertos y muchas normativas llegan a destiempo. Se han dado en plena vendimia, cuando las autoridades se han ausentado y no dejan pautas claras ni personas autorizadas para resolver situaciones, ejemplo, faltaron firmas autorizadas para certificados de exportación provocando que más de una empresa se viera económicamente perjudicada por no poder sacar el vino vendido al exterior en tiempo y forma. El precio de la uva salió en el mes de junio, cuando toda la uva del país ya había sido comercializada sin precio oficial. Esto provoca desazón en los productores y una muy incómoda situación al funcionariado que da la cara y no tiene una respuesta.-

No se asume adecuadamente el rol directriz. Se procede a la delegación de responsabilidades y control de trabajo y/o tareas encomendadas al personal en forma verbal sin dejar constancia, y luego de realizadas y aprobadas por las autoridades, llegan a ser cuestionadas por las propias autoridades, alcanzando en casos puntuales a amenazar al funcionario con ser despedido. De este modo las autoridades pueden llegar a una evaluación NO CONFORME en contradicción con las directivas verbales impartidas por ellas impartidas por ellas mismas, los trabajadores en este marco no tienen garantías laborales, sufren acoso, no son estimulados a mejorar, y no quedan registros de lo actuado para su defensa.-

No existe una adecuada supervisión por parte de la Dirección. Generalmente sus horarios no coinciden con los del personal, no se realizan reuniones con los jefes, ni se promueven reuniones entre jefes con la periodicidad que sería deseable, no existe una adecuada revisión de temas centrales.-

Recalcamos la falta de comunicación escrita. Sobre las Resoluciones del Directorio, Presidencia y Gerencia frente a solicitudes de tareas. Las Resoluciones son transmitidas verbalmente cuando se podrían comunicar por órdenes generales de servicio estandarizadas o directivas claras para evitar el riesgo de desentendimiento o malas interpretaciones que dan lugar a acciones no supervisadas y podrían tener consecuencias importantes en lo técnico, económico y en la imagen institucional de esa organización u otros.-

La cuestionable idoneidad de la Gerencia General muestra, por una parte, una falta de formación gerencial así como de experiencia laboral en el área, conocimientos del sector y su funcionamiento y, por otra parte, un inadecuado relacionamiento con el personal, lo que afecta las metas fijadas. Llama especialmente la atención que el mando gerencial haya trabajado y tenga vínculos con dos sectores con intereses encontrados, que claramente compiten por la misma franja de mercado: la cerveza y el vino.-

Herramientas de control del personal. Por ejemplo, se utilizan herramientas como GPS en vehículos, cámaras en el local, cuyos alcances se desconocen. Esto podría provocar diferencia entre los funcionarios, afectando su relacionamiento. Pese a la solicitud de informes cursada por el sindicato, en todos los casos, no se ha respondido respecto de su necesidad y alcance. Las autoridades no han tenido en cuenta el aporte realizado en reiteradas oportunidades por los funcionarios, que trataron de transmitir su experiencia. Nos referimos al Departamento de Inspección, ya que su tarea es de fiscalización, donde el factor sorpresa es imperante.-

Por otra parte, existen carencias éticas y valores morales en el trato a los funcionarios, menosprecio que conduce al socavo de las personas, como en el caso del enólogo Osvaldo Medina. No se respetan las condiciones vigentes en los contratos de trabajo. Existen cambios intempestivos de función. No se respeta el principio de 'a igual función, igual remuneración', apelando a cambios arbitrarios de categoría que disimulan esta situación.-

Asimismo, falta un régimen general de horas extras, que son asignadas arbitrariamente. Cuando no se quieren pagar, se aplica el concepto de 'no autorizadas' para cambiar por días de licencia, aunque se hayan realizado.-

Se institucionalizó el concepto de polifuncionalidad, bajo el que se esconde la realidad de que si un funcionario realiza varias tareas se termina abonando su salario y nada más. No se reconoce el derecho a legítima defensa del trabajador ante la aplicación de sanciones. Esto se somete a las decisiones arbitrarias y unilaterales del Directorio. Todo esto configura una situación abusiva de la Dirección del Instituto, ante la que los funcionarios se sienten disminuidos y desprotegidos.-

Discriminación sindical. La Presidencia, Gerencia y el Departamento de Recursos Humanos desconocen los derechos del sindicato a la hora de defender a los funcionarios. En este sentido, debemos resaltar como otro aspecto especialmente grave la falta de diálogo entre los representantes gremiales y las autoridades del Instituto, hecho básico sobre el que se elabora cualquier negociación; su inexistencia impide cualquier acuerdo de partes, lo que se ha traducido por ejemplo en la imposición unilateral de Reglamento de Personal en cuyos aspectos medulares no fue tenida en cuenta la opinión del sindicato, pese a poseer elementos que conspiran contra los derechos de funcionarios al no respetar derechos adquiridos a lo largo de la relación laboral, y por otra parte ser la normativa, en la práctica, de difícil, sino imposible cumplimiento, con lo cual se alimenta la inseguridad laboral del personal.-

Existencia de malas condiciones edilicias. Higiénicas, de iluminación, humedad, dimensiones reducidas de áreas de trabajo. Condiciones de trabajo que afectan la salud y la seguridad ocupacional. Todo ello pese a que el Instituto dispone desde su creación de un fondo específico para la solución definitivamente estos problemas.-

Existencia de acoso laboral y moral. Podemos citar los siguientes ejemplos: a) Se ha enunciado una lista de futuros despidos lo que genera estrés y fatiga mental. b) Desmotivación permanente para realizar el trabajo diario por temores infundidos de que, frente a una equivocación, se debe enfrentar el maltrato gerencial y la falta de respeto al personal en general. c) Desconocimiento o prescindencia de la experiencia y amplia capacitación de muchos funcionarios, generando un sentimiento de no pertenencia institucional, sin explicaciones, sin dar opciones o mostrar intenciones de entendimiento. d) Se han configurado diferentes formas de hostigamiento al personal en el ámbito de trabajo, bajo la forma de: agresiones verbales, esperar que la persona se equivoque para suspenderla, relegarla, dejar a la persona en determinado lugar sin permitir que progrese, suministrarle a un empleado trabajo en demasía para que haya incumplimiento en cantidad o calidad aplicando la figura de 'Bajo rendimiento', hacerle el vacío, sentar a un individuo al final de su carrera en un rincón sin dejarle hacer nada, quitándole tareas, despido indirecto de un funcionario, acoso a un funcionario durante 5 años para que se jubile. Amparado en el derecho a la jubilación y no la obligación de jubilarse, deciden el despido del funcionario, hecho que provoca el primer paro total de actividades.- e) Se percibe todo esto como un acoso moral, al tener la sensación de que el objetivo último es despedir a personas o trasladarlas, sacarlas de donde están. Este sentimiento generalizado de acoso genera inseguridad y culpabilidad en el personal. Por lo tanto, no nos es sencillo ver una estrategia para solucionar un problema de este tipo.

Como personas hostigadas, nos convertimos en rehenes de un a situación, enfrentándonos a quienes nos acosan.

Esta situación perjudica a la institución y contamina el clima laboral interno, generando conflictos, bajando el rendimiento, desmotivando y generando pérdida de prestigio social y la necesidad de alejamiento. Se requiere urgentemente un manejo psicológico laboral para fortalecer nuestra autoestima en este medio.-

Existencia de un inadecuado clima laboral. En nuestra humilde opinión, la propia institución debe encargarse de que haya un clima laboral propicio para que los empleados trabajen adecuadamente, en un buen ambiente laboral, en el que estas situaciones no se generen. No queremos llegar al extremo de denunciar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque existen pruebas de que en los últimos meses esta situación ha tenido un costo muy alto por el nivel de ansiedad alcanzado, el desgaste emocional y la somatización del estrés, ocasionando que algunas personas sufran problemas cardíacos y deban recibir tratamiento psicológico; asimismo, ha tenido lugar la aparición de las llamadas enfermedades silenciosas.-

Finalmente cabe la reflexión, dado que las autoridades son elegidas por el Poder Ejecutivo ¿en qué grado están alineadas con la política de gobierno? En los aspectos de cristalinidad de la gestión, respeto por la libertad gremial, defensa de los trabajadores y las fuentes laborales, defensa de los derechos humanos (entre los cuales está el derecho a un trabajo digno) respeto por los Consejos de Salarios cuando, por ejemplo, desde la Dirección del Instituto se han planteado objeciones al legítimo derecho a la afiliación de los funcionarios al

PIT-CNT o a ser admitidos por la federación de los sindicatos de la rama como la FOEB. Esta es otra de las preguntas para las que no tenemos respuesta.-

Derecho a la información. Por si fuera poco a la solicitud de información por expediente, sobre actas de Directorio: solo silencio.-

Implicancias de una política inadecuada. ¿En qué afecta esta política general llevada actualmente a cabo por las autoridades del Instituto al colectivo social.- En primer lugar entendemos que afecta el normal desempeño de los funcionarios y por lo tanto la funcionalidad del Instituto, especialmente en su aspecto público-institucional, pues dado que el INAVI cumple un rol preceptivo en un sector de la economía, también se afecta la capacidad de fiscalización y de control del mismo. Cabe señalar que el Instituto es multidisciplinario y que agrupa a distintas asesorías y Departamentos Técnicos que elaboran informes técnicos que deberían ser tenidos en cuenta en momento de implementar cualquier acción, en un mínimo marco de respeto institucional.-

En segundo lugar, consideramos grave que se soslaye la formación profesional o la existencia de coordinaciones internas, o sea se favorezca la ineficiencia técnica, porque en definitiva también se perjudica a los administrados, que son el sector vitivinícola. Estamos hablando de que en la práctica esto implica para este sector pérdida de eficiencia y de mercados, cierre de pequeñas empresas y disminución de la rentabilidad de las mismas, incertidumbre y bajas inversiones.-

Por último, creemos que esto afecta a la sociedad en su conjunto; estimamos que hay una falta de reconocimiento en cuanto a que el sector vitivinícola es muy importante para la economía uruguaya. El vino tiene importancia cultural y económica. Desde su aspecto económico hay que tener en cuenta que lo que no se produce se importa, afectando la balanza comercial y que además esta actividad arraiga a la gente al sector rural y da trabajo a miles de uruguayos, por otra parte, desde el punto de vista cultural, hay que tener en cuenta que actúa como un moderador que evita el consumo masivo de bebidas de mayor graduación alcohólica, apuntando a un consumo responsable, con lo que ayuda a que esto no se convierta en una fuente de adicciones u de otro tipo de problemas sociales.-

Estamos dejando que se pierda un sector que lleva ya muchos años en nuestro país (lo heredamos de los inmigrantes), y que tiene un costo muy alto de implementación y alrededor de cuarenta mil familias atrás. Todo sector, no solo el vitícola, pasa por crisis cíclicas y eso no está sucediendo únicamente en Uruguay, sino también en la región y en el mundo. Pero no nos podemos dar el lujo de perder al sector vitivinícola por falta de capacidad de conducción o de apertura. Si no tenemos conocimientos, debemos asesorarnos y confiar en gente que conoce, trabaja y pertenece al sector.-

Resultados: Como primer elemento relevante surge que de la actual gestión referida a los recursos humanos del Instituto mientras que los funcionarios hemos sufrido pérdida de derechos, falta de reconocimiento, desmotivación e inseguridad laboral, por otra parte hemos salido fortalecidos en nuestra capacidad de lucha y organización.

Hoy nuestro gremio, que representa prácticamente a la totalidad de los funcionarios, rechaza firmemente la política de recursos humanos llevada a cabo por la Dirección, a contrapelo de los lineamientos políticos pautados por el propio Poder Ejecutivo. En efecto, es justamente el clima laboral que se nos impone en INAVI al que se nos impulsó a fortalecernos como gremio, al punto de encontrarnos hoy efectuando los reclamos en esta órbita en busca de apoyo que facilite el diálogo con nuestras autoridades y que nos permita alcanzar las soluciones a los problemas que se plantean en nuestra relación laboral".

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión necesitará hablar con el Consejo Directivo de INAVI para saber cómo ayudar a que muchos de estos problemas se empiecen a resolver. Pero esa instancia previa se nos va a hacer imprescindible.

SEÑOR TIERNO.- Saludo a la delegación del sindicato de INAVI.

Del informe extenso y muy claro que realizaron surgen algunos cuestionamientos, sobre todo en lo que tiene que ver con el relacionamiento con el Directorio del INAVI. Creo que muchos de los puntos que manifestaron, podrían solucionarse si ese tipo de relacionamiento cambiara.

También manifestaron que durante cuatro meses hubo un trabajo tripartito con la Dirección Nacional de Trabajo. Concretamente, ¿cuál fue el trabajo realizado y si entre los trabajadores y el INAVI se llegó a algún acuerdo en el marco de la DINATRA? Además, quisiera saber si la destitución del enólogo que ustedes plantearon fue el detonante del mal relacionamiento con la dirección del INAVI.

SEÑORA CURBELO.- Con respecto a la primera pregunta del señor Diputado Tierno, tuvimos una serie de bipartitas y tripartitas en la DINATRA y logramos que ellos pudieran entender la necesidad de continuar con algunos de los que considerábamos derechos adquiridos. Pero en algunos puntos neurálgicos, como el de la tolerancia de diez minutos para la entrada y otra de cinco minutos para comer en un comedor que no es tal sino un área de un galpón teniendo en cuenta que estamos ubicados lejos de centros de venta de alimentos, no cedieron en ningún momento. Tampoco cedieron en la legítima disponibilidad que teníamos de tiempo de horas médico y de horas trámite debidamente certificadas y justificadas que ellos quieren limitar en una forma demasiado acotada, teniendo en cuenta que la mayoría de las personas que trabajamos en el Instituto ya pasamos los cuarenta años de edad, vivimos en departamentos contiguos, no vivimos directamente en Las Piedras y no nos movemos en vehículos propios. Realmente vimos que eso pasaba por un tema meramente de capricho, de intransigencia porque no había una explicación convincente por la que pudiéramos decir: "Bueno, sí esta gente tiene razón, podremos negociar esto o lo otro". Era una intransigencia al punto de que por no cedernos cinco minutos para un almuerzo de treinta y cinco minutos reitero por no tener un comedor sino almorzar en un área del galpón y sin agua potable la DINATRA sugiere solicitar al Ministerio de Salud Pública una inspección que estableciera si estábamos comiendo en un comedor o en qué tipo de local. Esa sugerencia de solicitud de inspección se hizo en presencia de las dos partes que se realizó hace pocas semanas. El Presidente en una reunión nos manifestó su descontento por haber hecho una denuncia ante el Ministerio. Entonces, estamos hablando con personas que no saben escuchar. En primer lugar, la DINATRA sugiere una inspección y AFINAVI la solicita por escrito; y es una inspección la que viene al local. Se labró un acta y aún no nos ha dado el informe final. Pero esa inspección solamente se originó porque esta gente no nos daba los treinta y cinco minutos y si usábamos treinta y seis minutos nos iban a descontar seis minutos y nos iban a poner seis minutos de llegada tarde diaria para que después de un total de cuarenta y cinco minutos de llegadas tarde en cinco días mensuales, tuviéramos la primera sanción escrita en nuestro legajo y luego de la novena sanción se iba a proceder al despido por notoria mala conducta. O sea que es un tema de no saber o no querer escuchar.

Respecto al segundo tema que hizo referencia el señor Diputado Tierno, es decir al despido de este compañero, se trata de uno de los primeros funcionarios contratados por el Instituto. Es un enólogo que formó a muchos de los enólogos que hoy tiene nuestro país. Fue profesor de vitivinicultura durante muchos años de la Escuela de Enología, luego pasa al Instituto y es contratado como trabajador de campo. Trabajador de campo es aquella persona que durante todo el ciclo vegetativo de la vid recorre viñedos y hace evaluación de podas, yemas, racimos, enfermedades, progreso de la cosecha y madurez de la uva. Durante años realizó este trabajo, pero durante la Administración pasada, es decir la anterior a la del Frente Amplio, ya le habían quitado algunas tareas. Esta gente cuando comienza a gestionar el Instituto vuelve o mantiene la quita de alguna de las tareas si bien en algún momento dicen que le dan algunas tareas pero luego se las retiran y lo dejan en un escritorio. Le piden que se jubile y el señor en el amparo de que la jubilación es un derecho y no una obligación y que quería alcanzar a sus sesenta y cinco años para llegar a un tope jubilatorio y tener una jubilación digna después de tantos años de trabajo, rechaza el pedido de jubilación y ellos deciden despedirlo por baja productividad: así lo caratulan. Ese fue el detonante para que reaccionáramos, saliéramos afuera del Instituto, fuéramos a la Cámara de Senadores e hiciéramos la denuncia correspondiente porque era una situación que ya no podíamos soportar más.

SEÑOR VIDALÍN.- Bienvenidos. Han sido muy precisos en la exposición, con un profundo contenido que creo todos lo hemos entendido y además vamos a tener la versión taquigráfica para poder analizarla.

Mi querido amigo, el señor Diputado Tierno ha realizado algún planteamiento respecto a ese Señor con mayúscula gran enólogo que es el señor Medina y la injusta situación por la cual ha pasado. Iba a formular la misma consulta ante la inquietud que me manifestó la señora Diputada con quien hemos trabajado en este tema.

Nos preocupa cada uno de los puntos que ustedes plantean, pero nos preocupan algunos aspectos que se pudieran denominar de intereses personales o contubernios respecto a si se elimina el laboratorio o se postergan a los funcionarios que están en el laboratorio para realizar análisis en el LATU; ustedes dicen que quien da esa orden es a su vez funcionario del LATU.

Además, nos ha llegado la información de que alguien que ocupa un cargo muy importante es también una persona vinculada al área de la cerveza. Entonces, son situaciones que atentan precisamente contra el crecimiento de lo que es la viticultura y la actitud de ustedes como funcionarios que demuestran que tienen la camiseta puesta, que están realmente comprometidos y que los planteamientos que ustedes realizan tienen un real fundamento. Personalmente, voy a realizar un estudio más profundo de todos esos temas, pero me gustaría que evacuaran estas dos inquietudes que tengo en el sentido de si hay un funcionario que está vinculado al LATU, que es el que deja de lado los análisis realizados por parte de los funcionarios, y si uno de los principales es alguien que está o estuvo vinculado al área de la cerveza.

Son dudas que pretendo evacuar y quiero que los integrantes de esta Comisión también conozcan.

SEÑORA CURBELO.- Con respecto a la primera pregunta, el enólogo Ricardo Calvo se desempeñaba, hasta antes de comenzar con la Presidencia del INAVI, como Jefe de Laboratorio del área vinos del LATU. Ante el planteamiento del Ministro de turno, en ese momento era el actual Presidente Mujica, se propone como Presidenta del INAVI a la ingeniera agrónoma María Auxiliadora Carvalho, funcionaria también de la Escuela de Vitivinicultura. Ocupó la Presidencia durante aproximadamente un año y medio o dos y habiendo asumido el ingeniero agrónomo Agazzi como Ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca, por razones de salud, se presentó ante el INAVI y anunció una licencia por tiempo indeterminado, un alejamiento de esta señora de la Presidencia del Instituto y nombran a este señor que mencioné como interino. Ricardo Calvo deja su cargo que queda sin ocupar y a la espera de volver a ocupar el cargo que tenía anteriormente, siendo lógico que así sea. Si bien nunca nos comunicaron por qué pasaban al LATU los análisis de vinos importados que se hicieron en el Instituto desde su creación, supimos que una de las bases de ese convenio que pudimos encontrar después una copia por ahí decía que no era racional superponer tareas. Ahora bien: no sé quién y cómo decide la superposición de las tareas porque si el Instituto Nacional de Vitivinicultura es creado por ley para llevar a cabo esa función es el fiscalizador de todos los vinos que circulan en nuestro país nacionales e importados, no sabemos por qué la tarea de análisis justamente de los vinos importados que de dos o tres pasaron a ser trescientos setenta y una empresas importadoras en la actualidad no la hace más. Imaginen ustedes el volumen de vino importado que está entrando hoy a nuestro país cuando nosotros solamente tenemos doscientas treinta o doscientas cuarenta bodegas elaboradoras en la zafra inscriptas hay algo más; desaparecidas y enterradas como museos y como taperas, debemos tener alrededor de trescientas.

Respecto a la pregunta relativa a la cerveza, sabemos que se hizo un llamado público, hubo tres postulantes que fueron entrevistados por integrantes del Directorio. Al no existir diálogo, no sabemos exactamente cuántos ni quiénes fueron los Directores que entrevistaron a las personas, quiénes eran y dónde las entrevistaron, pero sí un día nos presentaron al señor Aníbal Bruzzone, ingeniero químico, encargado en su momento del laboratorio de análisis de cerveza. Eso pudimos averiguarlo y confirmarlo con la gente de la FOEB porque fue patrón, dijeron ellos observen ese término y jefe de muchos de los integrantes de la FOEB hoy. Quiero agregar que no está acá, pero el pasado jueves 1º de julio al Directorio asisten algunos integrantes que precisamente no son los representantes solamente de alguna de las gremiales sino que dos de los Presidentes, en mandato de las propias gremiales, precisamente piden el cese en sus funciones, la renuncia del Gerente General del Instituto, señor Aníbal Bruzzone. Tanto el Presidente como los delegados de los dos Ministerios que es otro tema que vamos a abordar a la brevedad en el lugar que corresponda; a lo mejor no es este son personas que las nombran los Ministerios de Economía y Finanzas y de Industria, Energía y Minería, pero podemos asegurar que las personas que ocupan un cargo donde el Ejecutivo tiene doble voto o sea que son tres ejecutivos con doble voto, es decir seis votos contra cinco privados con un voto simple debieran ser idóneas o por lo menos responsables a la hora de estar sentados ocupando un lugar en ese Directorio, porque están conduciendo la vitivinicultura de un país.

SEÑOR VIDALÍN.- Estoy interpretando que la ley que creó este Instituto no es correcta, porque la representación precisamente de los viticultores, de los productores es realmente ínfima y siempre a

través de este voto doble de los representantes del Poder Ejecutivo, van a estar en minoría. ¿De cuándo es esta ley? ¿Ustedes entienden que es una ley que debiera modificarse, enmendarse, corregirse o mejorarse?

SEÑORA CURBELO.- Esta modificación se hizo en 2009. Se modificó un artículo de la ley original, la Nº 15.903 que mencionamos al principio y es de 1987. Esa modificación se hizo por lo que decían las autoridades de turno. Recuerdo haber leído algunas declaraciones del señor Agazzi en la prensa en las que decía que el Consejo de Administración del INAVI era un "cotorreo de personas". Son sus palabras textuales. Nosotros no pertenecemos a ese Consejo de Administración, a ese Directorio, y no sabemos cómo funciona ni si existen o no argumentos para que se use esa frase. Eso no lo podemos cuestionar como funcionarios porque escapa a nuestra órbita.

Cuando el Gobierno asume en 2005 ve que es necesario modificar la conformación de ese Consejo de Administración, formar un Directorio y sacar a las cooperativas, porque en Uruguay solo queda funcionando una. Durante años las cooperativas tuvieron un lugar con voto en ese Consejo, cosa que si vemos fríamente desde fuera, no era muy racional. Asimismo quitaron a los grupos CREA. En ese sentido, los funcionarios tenemos otra opinión, porque entendemos que son un puntal de la vitivinicultura de nuestro país. Suponemos que habría un motivo para hacerlo y no lo estamos cuestionando. Lo que sí cuestionamos es que a las personas que están sentadas ahí, representando a los Ministerios, debería hacérseles un seguimiento por parte de las propias Carteras que las nombran. Téngase presente que su labor tiene mucho peso, porque no son simples asesores o escuchas. Están aportando nada más ni nada menos que un voto doble a la hora de tomar todas las decisiones que pasan por el Directorio. Eso a nosotros nos preocupa. Lo que nos da un aliento es que por lo menos dos gremiales fuertes como el Centro de Bodegueros del Uruguay y la Organización Nacional de Vinicultores, que engloban a una gran cantidad de empresas chicas, medianas y grandes, después de haber salido los funcionarios a quejarnos de todo lo que estaba pasando en la parte de gestión, funcionamiento y relacionamiento con nosotros, se hayan animado a pedirle a este señor que renuncie.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Las explicaciones que ustedes han dado han sido exhaustivas. Personalmente, comparto los términos en que se ha expresado el señor Diputado Vidalín y me parece que debemos resolver teniendo en cuenta el planteo que ustedes han efectuado. En ese sentido, de acuerdo a como estila trabajar esta Comisión, seguramente decidiremos invitar a las autoridades del INAVI a efectos de dialogar y buscar caminos de entendimiento.

SEÑORA CURBELO.- Como funcionarios realmente sentimos que esto es algo muy doloroso. Muchos de nosotros estamos trabajando allí desde hace veinte o veintidós años. Se trata de nuestra fuente de trabajo, pero más allá de eso estamos muy comprometidos con lo que representa la vitivinicultura de nuestro país. Muchos de nosotros somos técnicos. Comenzamos a formarnos sin saber nada acerca de la uva y del vino. Luego, uno llega a querer lo que hace. De eso me siento orgullosa. Entonces, nos duele mucho tener que hablar de nuestros compañeros de trabajo las instituciones quedan, nosotros vamos pasando y ellos también y plantear los temas en estos términos, pero queremos ser francos y directos. En ese sentido, lo que ha resuelto la asamblea y lo que se ha manifestado acá representa la visión del sindicato en su totalidad.

En definitiva, queremos que esto se revierta para bien. Las leyes siempre pueden ser revisadas. Si hay alguna falta o algún error, ello puede ser corregido a tiempo para no seguir adelante con algo que está destruyendo a un sector y a un grupo de gente que quiere mantener su puesto de trabajo.

SEÑOR ORCOYEN.- Como dijo nuestra compañera, esta situación nos duele mucho. En mi caso, llevo veintidós años haciendo este trabajo y siempre tuvimos una comunión con el bodeguero, con el viticultor. Ahora, al sentirse minoría en el Directorio, no encuentran ese eco, ese respaldo para llevar adelante el trabajo. Esto también nos impulsó a actuar a nosotros, porque nos preocupa nuestra fuente de trabajo.

Queremos dejar bien claro que siempre estuvimos abiertos a ese diálogo. Nunca manejamos la mentira, como lo hicieron con respecto a nosotros, atropellando a personas de bien. Siempre tratamos de buscar un canal de

diálogo, pero nos llevaron a esta situación injusta. De todas maneras, entre todos podemos aportar nuestro grano de arena para que esto tenga una solución y podamos salir adelante.

SEÑORA MATIAUDA ESPINO.- Quiero expresar mi agradecimiento por habérseme permitido estar en este ámbito. También agradezco a los señores funcionarios del INAVI por habernos enriquecido con todos sus comentarios.

Finalmente, a manera de reflexión, me pregunto si podemos pensar que hay un interés de que el INAVI desaparezca y pase a ser estatal.

SEÑOR BALADO.- Quizás responda a la inquietud del señor Diputado Tierno y también a la pregunta de la señor Diputada Matiauda Espino decir desde cuándo viene esta situación. En los últimos cinco años ha habido treinta ceses en un Instituto que tenía una plantilla de cien funcionarios o sea que el porcentaje es del 30%, y se ha tomado a diez personas para cubrir algunos puestos. Por lo tanto, tenemos una baja neta del 20% del funcionariado en los últimos cinco años.

Este Instituto, que se guía por el régimen privado y cobra una tasa para funcionar, no estaba sobredimensionado. La cantidad de gente que está trabajando actualmente se ocupa de las tareas que son básicas. Al quitarse un 20% del personal, en la práctica estamos cumpliendo un 20% menos de las funciones.

Esto contesta la pregunta formulada. Reitero que en los últimos años hemos tenido una reducción del 20% de las funciones, además de tercerizaciones, quita de tareas, funcionarios que no saben cuál va a ser su área de trabajo a futuro y secciones, como el Departamento Vitícola, que han sido devastadas. Ese Departamento tenía cuatro técnicos y un jefe y ahora solo queda el jefe y una persona más que no sabemos si va a permanecer en esa función o si se la va a transferir. Además, los cambios son intempestivos. Una mañana llega un funcionario a trabajar y se le dice que ya no tiene que cumplir funciones en ese puesto. Así se procede. Se le avisa esa mañana. No es que sepa desde el día anterior lo que va a pasar.

Entonces, yo no sé si se quiere destruir al Instituto, pero la sensación es esa. La respuesta no la sabemos, pero la sensación que tenemos como funcionarios es que se nos está golpeando sin saber por qué.

Quería hacer estas aclaraciones para que se vea que la situación no es de ahora. Viene de los últimos cinco años y ahora se está agravando. Cabe agregar que no obedece a un hecho puntual. quizás haya una gota que colma el vaso ante determinadas situaciones, pero no podemos echar la culpa a la gota. Acá hay que estudiar muy profundamente qué está pasando para que las autoridades digan de una vez por todas están sin contestarnos desde hace años qué proyecto tienen para el Instituto y qué perfil quieren darle, si es que quieren que siga. Hasta ahora no hemos tenido ninguna respuesta en ese sentido.

SEÑORA ORCOYEN.- Como ya se ha expresado, hay manifestaciones que nos preocupan en el sentido de que si no se unen el pequeño y el mediano productor no tienen razón de existir. Eso es gravísimo y no lo podemos admitir, porque el productor grande puede salir adelante por sí solo, pero el mediano y el chico siempre necesitan apoyo para encauzar el trabajo con ese respaldo que no se les puede quitar. Hoy hay doscientas treinta bodegas y es impresionante la cantidad que se está cerrando día a día, cuando hay mucha gente que lo único que sabe es hacer este trabajo. Entonces, nos preocupa que hoy digan que no les interesa que esta gente arranque su viña.

SEÑOR PRESIDENTE.- La delegación nos ha dejado un conjunto de preocupaciones. No tengan ninguna duda de que la Comisión va a explorar los planteos y seguramente estaremos de acuerdo en convocar a la Dirección del INAVI para empezar a ayudar a resolver estos problemas.

Obviamente, es muy difícil manejar los aspectos subjetivos o las intencionalidades. En ese sentido, nosotros debemos tener cuidado de no hacer pronunciamientos previos, en la medida en que está ingresando esta problemática y nos estamos informando sobre ella. Ahora nos queda el trabajo a nosotros. Esperamos que la Comisión pueda responder a la responsabilidad con la que ustedes han planteado los distintos puntos de vista.

La Comisión coordinará una convocatoria. A medida que empecemos a tener respuestas y opiniones deberemos ver las acciones a seguir en el trabajo en este ámbito y en el intercambiando con ustedes.

Agradecemos vuestra presencia y seguiremos en contacto.

(Se retira la delegación de funcionarios del INAVI)

—— Ha sido repartido un planteo del Poder Ejecutivo en el sentido de extender el plazo del seguro de paro de los trabajadores de la empresa Metalúrgica y Pistones S.A., que está evaluada por el Gabinete Productivo como una industria que hay que priorizar para que normalice su actividad

Este es un tema en el que siempre ha habido acuerdo en la Comisión.

(Apoyados)

—— Si hay acuerdo, se incorporarían las modificaciones de técnica legislativa que propone la Secretaría de la Comisión, que no cambian el contenido de la iniciativa.

VARIOS SEÑORES REPRESENTANTES.- ¡Que se vote!

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

—— Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

La Mesa propone al señor Diputado Olivera como miembro informante.

(Apoyados)

Se va a votar.

(Se vota)

—— Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

En segundo lugar, los compañeros integrantes de la Comisión deben tener en la memoria todo el proceso de los trabajadores de la empresa Tecnoluce S.A. Al día de hoy la empresa no ha hecho nada, a pesar de los intentos de la Comisión que convocó, inclusive, a reuniones informales para acercar a las partes. Van más de setenta días de ocupación y no hay ninguna propuesta de parte de la empresa. Frente a esto, la Comisión no puede quedar pasiva, por lo que queremos formalizar una propuesta, que es la que ha intentado consagrar, sin suerte hasta ahora. Esta propuesta diría lo siguiente: "La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados ante la gravedad y dilación de la situación conflictiva en la empresa Tecnoluce S.A. propone a las partes: 1. Pago por parte de la empresa de todos de los adeudos por créditos laborales a los trabajadores: salarios adeudados como así también los montos por concepto de licencias y salarios vacacionales impagos.- 2. Reconocimiento de estabilidad laboral para el conjunto de los trabajadores.- 3. Una vez concretados los puntos anteriores levantamiento de la ocupación que mantienen los trabajadores en la citada planta industrial.- 4. Esta propuesta intenta ser una contribución para el mantenimiento de una unidad productiva que consideramos viable y de importancia para el desarrollo productivo del país".

Si no hay inconveniente por parte de los señores legisladores, formalizaríamos esta declaración de intención, buscaríamos una fecha para convocar a las partes y coordinaríamos para ver si este último esfuerzo arroja alguna solución. Luego, lo que pase depende más de ellos que de nosotros.

(Apoyados)

(Ingresa a Sala una delegación de Trabajadores de la Curtiembre Kindale)

—— La Comisión de Legislación del trabajo tiene el agrado de recibir a la delegación de trabajadores de la curtiembre Kindale, integrada por los señores Wilman Gironella, Secretario, Ricardo Pérez y Hugo Castro.

Les cedemos la palabra a efectos de colectivizar la problemática en la que están, buscar clarificar el planteo y atender vuestros requerimientos.

SEÑOR AROCENA.- Agradezco el pronto recibimiento a esta delegación. Quienes participan en la reunión del día de hoy son funcionarios de la curtiembre de la ciudad de Florida que, desde hace una semana, casi en su totalidad están en seguro de desempleo.

Para la ciudad de Florida este es un hecho bastante grave. Cuando una persona pierde el trabajo siempre es un hecho bastante grave, pero cuando le ocurre a trescientos funcionarios en una ciudad de cuarenta mil personas, y esos funcionarios representan una población estimada de dos mil y algo de personas, estamos hablando de un 5% de la población de la ciudad que se ve afectada y conmocionada.

Los problemas funcionamiento de la curtiembre, como de tantas industrias manufactureras del Uruguay, son cíclicos. Cada tantos años vuelven. Toda la población y todos los actores comerciales, políticos o sociales están acompañando este proceso doloroso para los funcionarios. Hemos contado con la ayuda de los señores Diputados Vidalín e Iturralde Viñas, a quienes agradecemos por ello. A los demás Diputados no los hemos consultado porque no pudimos comunicarnos. De lo contrario también lo habríamos hecho, ya que es un tema que está por sobre banderas, tal como se ha actuado permanentemente. Reconozco que hubo desconocimiento de nuestra parte ya que no sabíamos quiénes integraban esta Comisión.

Muchas gracias.

SEÑOR PÉREZ.- Venimos a explicar, de la forma más breve posible, qué es lo que ha sucedido con nosotros. Cabe aclarar que estamos acostumbrados a que este tipo de situaciones suceda en las curtiembres. Somos trabajadores de la ex curtiembre "El Águila", muy conocida en el país ya que trabajó muy bien durante una cantidad de años. Venimos de un proceso desde 1993 hasta ahora en el que habitualmente, cada cinco, seis o siete años, suceden cuestiones terriblemente graves, como la que tenemos hoy. Nos acostamos un día y al otro, cuando nos levantamos, había novecientos trabajadores, de un total de mil cien, despedidos. Lo peor de todo es que esto ocurrió en medio de una crisis económica terrible en la cual los compañeros que quedaron en la calle no sabían si iban a cobrar. Y realmente fue así: demoraron unos cuatro años en cobrar lo que les correspondía. Cuando las situaciones se vienen manejando previamente hay otra forma de tratarlas, pero no cuando uno se acuesta y al otro día se levanta y encuentra que la fábrica está cerrada y quedan doscientos trabajadores, porque los demás fueron todos despedidos. Esto es muy particular. Creo que esto es igual en todo el Uruguay, pero nosotros, en Florida, tenemos una forma muy particular de proceder. La salida de esto fue sensacional en lo que se refiere a unidad y ayuda de todas las partes.

Esto costó años en recomponerse. Quien habla tiene treinta y siete años de trabajo en la fábrica y treinta y cinco en la misma tarea. Reitero que nos costó mucho recomponer esto. Comenzamos trabajando una o dos horas al día el primer año. El segundo año trabajamos tres horas. Al final, luego de cuatro años, volvimos a trabajar ocho horas. Hoy tenemos trescientos cincuenta y siete trabajadores en planilla. Esta dificultad la volvimos a pasar en el año 2001. Estuvimos en esta misma Comisión, planteando exactamente lo mismo y en iguales condiciones, porque la situación económica era grave. No hubo despidos, pero sí envío al seguro de desempleo, además de la incertidumbre de cómo iba a funcionar de ahí en más. Por suerte salimos adelante, con un nuevo nombre en la empresa. Hemos cambiado de firma tres años desde el año 1993 hasta ahora. Tenemos un nuevo inversor, un nuevo patrón. Se nos reconocieron todos los años dentro de la fábrica y seguimos en las mismas tareas con iguales sueldos. Esa negociación fue totalmente diferente porque ahí se dio la cara. El inversor apareció. Estuvimos con el Intendente Amaro y luego con el Intendente Arocena negociando durante una cantidad de meses aproximadamente un par de años y se salió adelante, con una cara visible.

Hoy en día la situación es totalmente particular. Pasó exactamente lo mismo de un día para el otro. Se produjo el corte definitivo de las tareas de la fábrica. Pedimos al empresario que se comunicara con la gente y realizamos una asamblea donde él expresó el día 8 que la situación no era tan grave, que íbamos a seguir funcionando, aunque había serios inconvenientes. Nos dio su palabra, que para nosotros era muy creíble debido a sus antecedentes, ya que nunca se nos había mentido. Dieciocho horas después de eso se apaga la caldera, que es el corazón de la fábrica, se cierra y se cortan todas las tareas.

SEÑOR TIERNO.- ¿Nos podrían dar el nombre de este empresario?

SEÑOR PÉREZ.- El nombre de esta persona es Ricardo Walestein. No sé si es el dueño o la cara visible de la empresa, pero es quien pone el pecho a las balas. Se trata de un grupo familiar muy grande, pero los demás por lo general no conversan con nosotros. Esta persona es quien siempre nos da respuestas.

Se nos avisó que la fábrica iba a parar y que la mayoría de los funcionarios iba a ir a seguro de desempleo, salvo un grupo de compañeros de Mantenimiento. De los más de veinte compañeros de esa sección, solo nueve iban a llevar adelante las reparaciones en la fábrica. Eso sucedió el día 8, y el día 9 todos los compañeros pasaron a seguro de desempleo.

El día antes había una fábrica y las condiciones no eran las mejores pero se iba a seguir trabajando, y para sumar esto surge en una fecha que no es adecuada para ir al seguro en cuanto a que los jornales generados por los compañeros cubren una parte muy grande y lo que tienen para cobrar es muy poco.

Además de eso, tenemos el problema de que el BPS toma hasta el día lunes 12 como último día para entrega de papeles. Como era un seguro de desempleo parcial, deberían ir las liquidaciones del mes de julio y la empresa no estaba en condiciones de hacerlas. Por lo tanto, sabíamos que iba a entrar fuera de fecha y que posiblemente algún compañero no cobrara. Entonces, hay que sumar todo eso: no solo tenían muy poco para cobrar sino que, posiblemente, los que no pudieran entrar no iban a cobrar.

En el Banco de Previsión Social se hicieron gestiones con todos los jerarcas, Directores de todos los Partidos y con el Presidente, y por suerte salimos adelante. Podríamos haber obviado mencionar esto, pero lo decimos para que se tenga en cuenta que, a veces, las empresas tienen inconvenientes y los trabajadores son los que pagan las consecuencias, y si no tuviéramos buenos amigos en todas partes, que se pusieron esta mochila nos atendieron todos los Directores, inclusive, el representante de los jubilados, esto no hubiera salido adelante. De todos modos, aunque pueda sonar un poco atrevido, queremos decir que nos parece que no tendría que ser así, que debería haber un sistema que permitiera que los trabajadores estuvieran cubiertos aunque el trámite entrara fuera de fecha, porque ellos no tienen la culpa de que las cosas salgan mal; tendría que haber otras fechas o liquidaciones especiales, como la que se va a tener en cuenta para nosotros, porque recién hoy de tarde terminarían de entrar los papeles, pero tenemos la seguridad de que vamos a cobrar porque hicimos la gestión.

Nos encontramos con muchas incertidumbres. Hasta hoy no sabemos si hay inversor. No se nos dan nombres porque dicen que en la negociación no está permitido dar nombres ni detalles. Sí se arriesga la palabra en cuanto a que la venida del nuevo dueño resultará en un bien y que esto cambiará totalmente, porque esa persona conoce el rubro. En el caso del inversor anterior no era así: ponía dinero y quería sacar dinero, nada más. El nuevo inversor está entre la gente que conoce este sistema. La situación del cuero es muy especial: tiene momentos de picos muy altos y muy bajos, que requieren que haya un colchón económico que permita que la empresa se sostenga en los malos momentos.

Esto es lo que se nos ha dicho, pero hasta el día 8 la palabra de quien nos trasladaba la información era creíble y, luego, dejó de serlo, porque se nos mintió. Eso fue una sorpresa, y ahora estamos con incertidumbre acerca de lo que va a pasar. Repito que no se nos da ni el mínimo indicio de quién puede ser el inversor ni de las condiciones en las que vendrá. Nosotros sabemos que en los tiempos modernos se puede dar cualquier nombre y que puede ser cualquier persona. En esta empresa, en determinado momento el señor Carlos Sánchez, argentino, pasó a ser el inversor y dueño en virtud de un cambio de firma y un día, conversando con alguien, nos comentó que era íntimo amigo de esa persona y nos contó que era uno de los principales empleados de la firma en Argentina y que había venido aquí como testaferro. Nosotros conversábamos con esa persona y, como no lo conocíamos, no sabíamos que estábamos ante esa circunstancia; lamentablemente, es parte del sistema.

Por suerte, salimos adelante, pero hoy estamos con incertidumbre por la situación, pues no sabemos si la fábrica va a abrir. Pensamos que sí, porque se está trabajando en el mantenimiento y se están haciendo algunas mejoras e inversiones. Repito que sentimos incertidumbre porque se nos ha mentido y, además, porque hay cosas que no se nos dicen.

A esto se suman otras cuestiones. Los salarios de los trabajadores se venían pagando en condiciones hasta el día 10, cuando recibimos el sueldo. El lunes la empresa dio total garantía de que se pagaría la licencia de 27 compañeros, que no entraron en el seguro de paro, pero después se nos dijo que hasta el viernes no hay posibilidad de pagarlo, pero que garantizan que ese día pagarán. Hay que ver si a esos compañeros se les paga la licencia, porque ni siquiera están en el seguro de paro y trabajaron hasta el día 8. Esta es otra piedra que encontramos en el camino.

Hasta el día de hoy esta es la situación interna. Hablamos de estas situaciones, que son generadas por la administración económica de la fábrica, que ha sido terrible. Han hecho cualquier disparate; hoy le deben a Dios y a todo el mundo. Nos hemos enterado de cuestiones chicas e inmensamente grandes que se han dado en Florida; imagínense lo que será fuera del departamento, con los proveedores, con la plata que se mueve en torno al cuero y otros productos. Si no lo consideran una falta de respeto, después de que nos planteen las preguntas que quieran, podemos plantear algunas cuestiones que pensamos que el Gobierno debería hacer o nosotros pedir para que estas cosas no sucedan, porque hay situaciones que inciden para que los curtidores debamos enfrentar dificultades casi todos los años.

SEÑOR ITURRALDE VIÑAS.- Voy a ser práctico y concreto, porque ya más o menos conozco la situación que ustedes han descrito, en virtud de que el otro día estuvimos informándonos con el Diputado Arocena, de Florida, y dimos un pantallazo al respecto a la Comisión. Me parece que lo más importante es saber qué cosas concretas podemos hacer ahora. Por ejemplo, ¿cómo quedó el tema del BPS? ¿Se pudieron solucionar las cosas para que entrara el seguro por desempleo este mes? Ese es un tema concreto.

Con respecto al problema en sí, seguramente deberemos esperar para ver qué rumbo toma la dirección de la empresa, si se va a retirar, si va a vender; no sé cuáles son las ideas que se han manejado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes hablan de un proceso cíclico. ¿Tienen alguna interpretación al respecto? Hablaron de dificultades en la administración la que, según describen, parece ser totalmente desordenada.

SEÑOR OLIVERA.- Esta situación está vinculada con la que se está dando en Paycueros. Parece ser la temporada ideal para tomar algunas medidas para resolver situaciones no de la mejor manera; parecería que se especulara. Por eso quiero saber si en este momento están en baja temporada o en baja zafra en la industria del cuero. Lo pregunto porque no sé si se dan algunas coincidencias o si se trata del momento adecuado para tomar algunas medidas.

SEÑOR PÉREZ.- El tema del BPS está resuelto. Por suerte, esta tarde van a entrar los últimos datos de un compañero y nosotros tenemos que llamar a la Presidencia del Banco para avisarles, para que hoy o mañana el Directorio firme un pago especial. De ese modo se resuelve el problema. Nosotros queríamos plantearlo para que ustedes lo supieran. Quizás el planteo puede resultar un poco atrevido cuando uno dice cosas tienen que estar basadas en alguna cuestión, pero entendemos que esto tendría que cambiar y que el trabajador debería tener derecho a entrar en cualquier momento en el seguro de paro. Sabemos las dificultades que hay para liquidar todo, pero a veces quedamos en una encrucijada y por una cuestión como esta no puede entrar el 12, queda afuera y pasa 60 días sin cobrar. Eso se transforma en una bola de nieve, porque empieza dejando algunas cosas para atrás y después es todo cada vez peor. Pero repito que lo nuestro está resuelto.

Con respecto a la pregunta del Presidente debo decirle que la administración es muy mala; realmente, los dueños tienen mucha culpa de que todo esto pase. No puede ser que cada pocos años se repitan estas situaciones. Acá hay malos antecedentes. No voy a dar nombres, pero ninguna empresa puede funcionar si tiene siete miembros que la dirigen, que son dueños o empleados de confianza; eso es tierra de nadie. Además, cada día, cada uno de ellos se lleva dos, tres o diez cueros para regalar a sus amigos o para usar porque tiene una empresa de tapizados de sillas. Lo menciono por citar una de las situaciones que se da. Así es imposible funcionar bien; con el valor que tienen los cueros la situación es insostenible. Eso lo hemos denunciado a nivel de sindicato, inclusive, aportando nombres y exponiéndonos a situaciones bastante embromadas. Aunque parezca mentira, en tiempos modernos sucede eso. Es imposible que la empresa

funcione si cada cual hace la suya; las ganancias tendrían que estar muy por encima de toda la línea para poder sostener la firma.

Además, hay una cantidad de cuestiones ante las que esta empresa dice no tener capital para poder funcionar en las mejores condiciones.

Como dije, también podemos hablar de las distintas dificultades que enfrentan los empresarios. Los trabajadores hemos cometido muchos errores, pero también los empresarios se enfrentan a situaciones particulares, como la de que los frigoríficos están en poder de muy pocos. Hace más o menos seis o siete años que los trabajadores venimos denunciando estas cuestiones y, lamentablemente, no nos equivocamos; pasaron muchos años y ahora enfrentamos las repercusiones. Esto tiene que ver con lo que pasa en Paycueros. Hoy en día acá quedan muy pocos dueños de frigoríficos; inclusive, quedan pocos dueños de campos. La gente que tiene mucha plata tiene todo el derecho a tener muchas cosas; está bien. Pero uno ha denunciado estas cosas delante de diferentes Gobiernos el que está hoy y el que estuvo anteriormente, pero no han sido muy tenidas en cuenta, porque las planteamos los trabajadores. Aunque a ustedes les parezca mentira, ya estuvimos sentados aquí para denunciar exactamente lo mismo; dijimos que se venía esta oleada y que, a la larga, se daría esto.

Además, están sacando mucho cuero para el exterior; se llevan mucho para Brasil. Podemos decir con exactitud que los cueros uruguayos son de los mejores del mundo, quizás, los mejores. Lamentablemente, mucho cuero se va sin ser procesado. Eso debería ser tenido en cuenta, porque si tenemos grandes curtiembres inclusive, la mejor de Sudamérica, que es Zenda, ex Branáa, en la que el 51% está en poder de una empresa brasileña, no podemos darnos el lujo de dejar que se vaya del país el mejor cuero del mundo.

Por otra parte, lamentablemente, hay contrabando de cueros; eso sigue ocurriendo. Hace diez o doce años que lo venimos denunciando; inclusive, algunas veces cometimos el error de dar nombres. El contrabando de cueros sigue existiendo, aunque parezca mentira. Lo sabemos con total claridad porque, inclusive, hay empresarios floridenses que hacen eso.

También hay cuestiones que los trabajadores no entendemos. Cada empresario curtidor del Uruguay sale al exterior a comprar cueros en forma independiente. No hacen compras en conjunto a pesar de que existe una Cámara y de que se dan muchos acuerdos entre ellos; pensamos que inclusive podría intervenir el Gobierno. La cuestión es que cada uno compra en forma independiente; algunos compran en Asia; otros, en Europa; otros, en Chile y algunos, en Paraguay. Además, entran cueros paraguayos de contrabando.

La situación es muy embromada y todos los años, por junio o julio, nos hace pasar por esto. En general, las circunstancias no son tan graves como las de este año, que serán terribles para los curtidores. Pero repito que esto pasa cada pocos años. Además, los cueros uruguayos que hay dan para el 40% del trabajo de toda la fábrica. Entonces, hay que poner atención, porque si hay que importar, debe hacerse de forma seria y hasta podría intervenir el Gobierno, no solo porque resulta muy necesario, sino también por la importancia que sabemos que le dan al cuero, porque dicen que deja mucho dinero para todos. Así están planteadas las cosas.

Con respecto a la situación de Paycueros puedo decirles que en esa empresa hay 73 despidos. Las negociaciones que hicieron los compañeros fueron a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que presentó una propuesta que nos parece muy buena, que consiste en que mientras estuvieran discutiendo, los compañeros estuvieran en situación de seguro de paro. La empresa se negó rotundamente a aceptar esto. El lunes hubo una reunión en Argentina, donde está la base de Paycueros, y se sostuvo que no aceptan que los compañeros vayan a seguro de paro: están despedidos y no los quieren más en la firma. La mayoría de estos compañeros tienen muchos años en la empresa y ganan sueldos importantes. Lo que se viene es una reestructura muy embromada. Hace años que se está tratando este tema y desde hace un mes los compañeros están despedidos y se está intentando todo tipo de negociaciones. Pero nos parece que el hecho de que no se acepte que vayan al seguro de paro por lo menos hasta que se termine de discutir, aunque la empresa no piense en cambiar la situación, significa que no se cede ningún terreno en ninguna parte. Lo está pidiendo el Ministerio; en definitiva, debería ser escuchado y habría que discutir. Los compañeros de la Dirección Nacional están instalados allá; habrá una asamblea y esta tarde o mañana comenzarán los paros. Eso va a agravar todavía más la situación de los curtidores, porque al poco trabajo le vamos a agregar los paros. Y después van a terminar con la toma de la empresa si no se llega a una solución y, aparentemente la mano viene muy brava con ese tema. No podemos dar más información porque realmente algunas cosas no las sabemos. No sabemos qué paso en la reunión del lunes ni en la de ayer en el Ministerio, pero así viene la

mano. También sabemos que hay dos empresas grandes, Bader la alemana y Branáa - Zenda, que es la más grande y una de las que está entre las más importantes del mundo, que también tienen serias dificultades con su abastecimiento y que posiblemente tenga inconvenientes en pocos días. Ojalá estemos equivocados y no sea así, pero la mano viene muy embromada.

SEÑOR AROCENA.- Un poco respondiendo al Diputado Iturralde Viñas quiero hablar acerca de qué podría hacer la Comisión, que es bajar un poco el nivel de rumores e ir a lo concreto, porque lo que se está viviendo hoy es incertidumbre. La empresa cerró y son todos rumores porque no hay una posición clara ni firme acerca de cuál va a ser el futuro. No se sabe si eso antecede un cierre de la empresa o están en una negociación. A eso se refería el Diputado Iturralde Viñas, a qué se puede hacer. La respuesta es bajar el nivel de incertidumbre. Hoy se vive en permanentes reuniones y conversaciones sobre bases que nadie sabe cuáles son. No se sabe a dónde está apuntando la dirección de los actuales propietarios y cuáles son sus proyectos a corto y mediano plazo. Eso sería quizás lo más importante: saber dónde estamos parados.

Con respecto a lo que preguntó el Diputado acerca de la zafra quiero decir que yo no conozco nada del tema de las curtiembres, pero ninguna empresa cuando está en baja zafra manda a todos los empleados al seguro de paro, sino que lo que se hace es preparar un plan de contingencias como, por ejemplo, las licencias; hay formas de trabajo. No creo que sea un hecho casual por baja zafra, por baja faena de frigoríficos o por baja disponibilidad de cueros. Me resulta un poco increíble. Las empresas no hacen eso de forma intempestiva con casi el 95% de sus funcionarios. Ellos omitieron decir que los funcionarios que quedan trabajando son nueve en mantenimiento, y cuatro o cinco en administración, el resto fue cesado de sus labores y pasado a seguro de paro. Un poco era eso lo que hemos estados hablando. Sería bueno conocer dónde estamos parados y ver qué se puede hacer al respecto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tengo la impresión de que al sindicato no le están habilitando la información y comparto la necesidad de esclarecer. Hay una zona de dudas que cuanto antes podamos develar mejor. Y lo que hoy podemos hacer, más allá de las dificultades de transparencia que ustedes han estado expresando, es convocar a la empresa. Ese es un aspecto que tiene que ver, en particular, con las necesidades que tienen de inmediato plazo. El martes vamos a recibir en la Comisión al sindicato de Paycueros. Yo creo que ahí se van a juntar algunas de las hipótesis que ustedes están estableciendo y será un tema más estructural. Me parece que no va a bastar con el contacto con los empresarios de Florida sino que vamos a tener necesidad de tomar contacto con la Cámara para conocer si hay un proyecto, qué tipo de proyecto es y qué papel juega la cantidad de trabajadores involucrados, porque es preocupante; se trata de un rubro histórico. No es algo incorporado hoy al sistema productivo y por lo tanto tiene que haber un cambio. Estas alertas que ustedes están planteando como el contrabando, la salida del cuero hacia el exterior, sin aplicarle mano de obra nacional, evidentemente es un tema que hace a los intereses, no solo de los trabajadores sino de todo el país. De cualquier manera, más allá de las gestiones que ya han hecho, nosotros vamos a tomar contacto rápidamente con la Dirección del Banco de Previsión Social de manera tal de ayudar en todo lo que se pueda. Creo que hay sensibilidad para cubrir cualquier aspecto de tipo administrativo que a veces traba. Obviamente, hoy esta Comisión no puede hacer más que estos mandados que están saliendo, pero creo que este es un tema con respecto al cual tenemos que estar comunicados, porque hay un problema de fondo, más allá de lo circunstancial, ya que de ninguna manera nos gustaría que el rumbo fuera beneficiar a quienes se llevan hacia fuera esa riqueza y olvidan que hay una parte de ella que se genera con el aporte de los trabajadores.

Si los integrantes de la Comisión tienen más preguntas, las ampliamos; de lo contrario, trabajamos sobre la hipótesis de realizar lo antes posible una reunión con la empresa. Nosotros vamos a complementar la evaluación cuando el martes venga la delegación de Paycueros, y si hay acuerdo también podríamos ponernos en contacto con la Cámara empresarial para tratar de identificar líneas de trabajo estratégico que sean, en todo caso, en beneficio del país.

Agradecemos vuestra presencia.

Se levanta la reunión.